

se dediquen a la elaboración y transformación del vidrio y cristal plano en cualquiera de sus modalidades, vidrio liso, impreso, laminado o tallado, templado, triplex o múltiples.

1.5 Manufacturas y templado del vidrio plano en general que comprende grabado, decorado, espejos, templado, curvado, vidriería artística y colocación de vidrio en obras e instalaciones.

1.6 Manufacturas y templado del vidrio al soplete, que comprende fabricación de ampollas, tubos de ensayo, tubos para comprimidos, cánulas, jeringas y jeringuillas hipodérmicas, olivetas y artículos de ortopedia en general, matraces, pasafiltros, refrigerantes, buretas, pipetas, frascos para suero, aparatos para laboratorio, termómetros clínicos e industriales, aerómetros y análogos y las industrias de anuncios luminosos a los gases nobles, así como los trabajos anexos de grabado, esmerilado y ajuste de las diversas piezas y transformaciones diversas de dichas fabricaciones.

1.7 Óptica oftalmológica y corriente, es decir, la que fabrica productos para cuya venta al público se exige que en el establecimiento figure un óptico diplomado.

1.8 Fabricación, montaje e instalación de anuncios y rótulos.

1.9 Reciclaje y recuperación de vidrio.

2. Cerámica.

2.1 Fabricación de materiales refractarios, que comprende:

2.1.1 Ordinario. Aluminoso, silíceo y silicoaluminoso.

2.1.2 Especial. Bauxita, carborundum, magnesita, cromita, dolemítico, carbones refractarios, grafito, aislante refractario y corindones.

2.2 Fabricación de materiales de «gres», que comprende:

2.2.1 Ordinario. Vasijería, tubería y arquitectónico.

2.2.2 Fino. Térmico, electrotécnico, químico y artístico.

2.2.3 Mosaico y baldosín de «gres».

2.3 Fabricación de productos abrasivos.

2.4 Fabricación y manufactura de cerámica en general, que comprende:

2.4.1 Alfarería. Vidriada y sin vidriar.

2.4.2 Loza ordinaria. Sanitaria y de uso doméstico.

2.4.3 Loza mayólica.

2.4.4 Loza feldespática. Sanitaria y de uso doméstico.

2.4.5 Porcelana. Industrial, aislante, en productos electrotécnicos, sanitaria, en que se incluye el «gres»; porcelana doméstica y artística.

2.4.6 Talleres de decoración y de tercer fuego.

2.4.7 Esteatita.

2.4.8 Teja vidriada, baldosín vidriado y sin vidriar.

2.4.9 Fabricación de azulejos corrientes y artísticos.

2.4.10 Piezas especiales para las superficies y revestimientos cerámicos.

2.4.11 Fabricación de lija y esmeril.

Todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas.

3. Comercio de exclusivista de vidrio y cerámica. El comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio siempre que sea exclusivista o que mayoritariamente se refiera a productos de vidrio o cerámica.

4. Extractivas auxiliares y complementarias de las industrias referidas. Se conceptúan como tales, entre otras, las explotaciones mineras y canteras no metálicas ni energéticas. En concreto: Las explotaciones de molienda, trituración, pulverización, lavado y clasificado, que se utiliza con la extracción o no de andalucita, arcilla, arena, arenisca, atapulguita, barita, bauxita, bentonita, caliza, caolín, ocres, carbonato, cuarcita, cuarzo, dolomía, exquistó, feldespato, magnesita, sepiolita, neofelinica, sicnica, solimanita, talco, tierra de trípoli, y todos aquellos que se utilizan predominantemente en la fabricación de vidrio y cerámica.

18517 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001392), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 4 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Ámbito, duración, absorción y compensación

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».

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 estos 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.

3. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2002 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

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 2003.

5. Absorción y compensación

Todas cuantas mejoras que se establezcan en el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan estas de Ordenanza, Convenio, disposición de superior rango o se establezca 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. *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 trabajo7. *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.

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 rotativos 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 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.

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 y 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.

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 Especialista.

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.

10. *Periodo 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.

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 que 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 este 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.

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.

13. *Jornada y horario*

La jornada anual para el año 2002 se reduce respecto al año anterior en ocho horas fijándose en 1.792, y para el año 2003 se reducen respecto al año 2002 en ocho horas más quedando la jornada anual para este ejercicio en 1.784 horas. Estas estarán 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.

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.

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.

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 económico

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.

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 2002, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,4 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 2001, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre del año 2002 fuese superior al 2,4 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2003, sin efectos retroactivos. Si por el contrario el IPC resultante es inferior a la subida pactada, dicho diferencial no se tendrá en cuenta a efectos de devolución. En el año 2003 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

1.2 Personal de Taller Barcelona: Con efectos de 1 de enero de 2002, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,4 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 2001, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre del año 2002 fuese superior al 2,4 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2003, sin efectos retroactivos. Si por el contrario el IPC resultante es inferior a la subida pactada, dicho diferencial no se tendrá en cuenta a efectos de devolución. En el año 2003 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

1.3 Personal de Obras: Con efectos de 1 de enero de 2002, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,4 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 2001, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre del año 2002 fuese superior al 2,4 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2003, sin efectos retroactivos. Si por el contrario el IPC resultante es inferior a la subida pactada, dicho diferencial no se tendrá en cuenta a efectos de devolución. En el año 2003 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

2. Durante el año 2002 el importe correspondiente a horas extraordinarias se incrementará en un 2,4 por 100. Para el año 2003 se aplicará la subida que determina 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: Media dieta, suplidos, permisos, asistencia, plus responsabilidad, etc., se incrementarán con el 2,4 por 100 para el año 2002. Para el año 2003 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 3,40 euros para el año 2002. En el año 2003 se aplicará lo establecido en 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.

6. Los conceptos denominados plus transporte y locomoción mandos se incrementará en 2,4 por 100 en el año 2002, para aquel colectivo que le corresponda percibirlo. En el año 2003 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

18. *Gratificaciones extraordinarias*

Las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior incrementadas en 2,4 por 100 para el año 2002.

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

Dadas las dificultades en nuestro mercado de trabajo por reclutar personal cualificado para el desarrollo de nuestras obras y proyectos y con el único fin de hacer más atractiva la contratación de personal eventual, se establece que con efectos de la firma de este Convenio la estructura salarial del personal de nueva contratación de obra, quedará fijada en doce mensualidades, abonando de esta manera el prorrateo de las partes

proporcionales en cada uno de los doce meses, de las dos Pagas Extraordinarias establecidas en el presente Convenio.

En el año 2003 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

19. Beneficios

Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 2002, por un importe de 164,90 euros para el año 2002.

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

Con efectos de la firma de este Convenio y con el fin establecido en el artículo 18 se integrará para todo el personal de nuevo ingreso de Obra la parte proporcional de la Paga Extra de Beneficios establecida en el presente Convenio en cada una de los doce pagas.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

20. Plus tóxico, penoso y peligroso

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

Oficial de Primera: 0,44 euros/hora.
Oficial de Segunda: 0,44 euros/hora.
Oficial de Tercera: 0,44 euros/hora.
Peón y Especialista: 0,44 euros/hora.

Se respetarán en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes. En el año 2003 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

21. Seguros de Vida

1. Garantías por muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa: Capital 1.803,04. euros.

Seguro 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: 21.636,44 euros.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo «enfermedad profesional»: 21.636,44 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, Juzgado de lo Social, etc.) aplicado a una base de: 21.636,44 euros.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.611,13 euros.

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.

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 379,89 euros 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 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

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: 163,06 euros.

Se abonará en la nómina de septiembre de 2002.

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 2002, justifiquen estudios en Centro Oficial «cooficial en el Estado Español». La cantidad anual será 163,06 euros pagadera en el mes de septiembre de 2002, previo justificante de matrícula y asistencia.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

24. Nupcialidad

Se establece premio de nupcialidad de 119,41 euros para el año 2002, previa presentación del Libro de Familia.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

25. Plus de turnos

Importe hora normal trabajada: 0,85 euros.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

26. Plus nocturnidad

Importe hora normal trabajada: 0,96 euros.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

27. Natalidad

Se establece premio de natalidad de 59,75 euros por hijo, para el año 2002, previa presentación del Libro de Familia.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

28. Antigüedad

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

1 cuatrienio, la cantidad mensual de 30,61 euros.
2 cuatrienios, la cantidad mensual de 61,22 euros.
3 cuatrienios, la cantidad mensual de 91,83 euros.
4 cuatrienios, la cantidad mensual de 122,44 euros.
5 cuatrienios, la cantidad mensual de 153,05 euros.
6 cuatrienios, la cantidad mensual de 183,66 euros.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

En el año 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

29. Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, disfrutarán 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.

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.

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 2003 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

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.

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.

34. Condición mas beneficiosa

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

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 (60) horas.

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, si 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.

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 según el carácter dispositivo que otorga a los Convenios Colectivos para esta modalidad contractual, se podrá concertar dicho contrato, para aquellas provincias en donde la empresa desarrolle su actividad, en base a lo acordado en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia correspondiente:

01 Álava.
04 Almería.
07 Baleares.
08 Barcelona.
09 Burgos.
11 Cádiz.
12 Castellón.
13 Ciudad Real.
14 Córdoba.
15 A Coruña.
17 Girona.
19 Guadalajara.
20 Guipúzcoa.
21 Huelva.
22 Huesca.
24 León.
25 Lérida.
27 Lugo.
28 Madrid.
30 Murcia.
31 Navarra.
32 Orense.
33 Oviedo.
34 Palencia.
35 Las Palmas.
36 Pontevedra.
37 Salamanca.
38 S/C. Tenerife.
39 Santander.
41 Sevilla.
43 Tarragona.
44 Teruel.
46 Valencia.
47 Valladolid.
48 Vizcaya.
49 Zamora.
50 Zaragoza.

Para el personal eventual de Obra con contrato susceptible de percepción de la indemnización fijada en la Ley «21/2001 de medidas urgentes del Mercado de Trabajo», la empresa se acoge a la posibilidad de prorratear mensualmente la parte proporcional de dicha indemnización en virtud de la vigencia de la duración del contrato.

38. Salud laboral

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

39. Incremento año 2003

Para el año 2003 y con efectos automáticos de 1 de enero del citado año, todos los conceptos económicos excepto la dieta y kilometraje, por tener éstos un tratamiento distinto, se incrementarán sobre la actualización resultante del año 2002 en un 2,6 por 100, sin revisión, no teniéndose en cuenta las posibles desviaciones que pudieran producirse en el IPC en dicho año, tanto al alza como a la baja.

40. Jubilación

Jubilación a los sesenta y cuatro años. Jubilación a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, que tengan la edad de sesenta y cuatro años, podrán acceder a la jubilación anticipada que regula el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio, estando la empresa obligada, en este caso, a sustituir simultáneamente al trabajador/a que se jubila por otro trabajador/a que sea demandante de empleo o joven demandante de primer empleo.

En cuanto a las condiciones y regulación de este sistema de jubilación, así como para la contratación del nuevo trabajador se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio y en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre.

Los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, deberán jubilarse forzosamente, al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Únicamente, no vendrá obligado el trabajador/a a jubilarse, aún habiendo cumplido los sesenta y cinco años de edad, cuando no acredite la carencia necesaria para percibir la pensión de jubilación, en cuyo caso, deberá jubilarse forzosamente, cuando reúna la carencia necesaria para la percepción.

Horas extras VII Convenio Colectivo CYMI

| | Euros |
|--|-------|
| <i>Personal Administrativo y Técnico</i> | |
| TNT | 11,02 |
| Jefes de Equipo Delineantes y Taller | 9,51 |
| Delineantes Proyectistas | 9,18 |
| Oficiales de primera Administrativos | 8,04 |
| Oficiales de primera Delineantes | 8,04 |
| Oficiales de segunda Administrativos | 6,88 |
| Oficiales de segunda Delineantes | 6,88 |
| Reproductor | 6,76 |
| Auxiliares Administrativos | 6,76 |
| Delineante Calquista | 6,76 |

Personal de Obras y Taller

| | |
|--------------------------|-------|
| Contraamaestre | 10,48 |
| Encargado | 9,67 |
| Jefe de Equipo | 9,51 |
| Oficial de primera | 8,85 |
| Oficial de segunda | 7,38 |
| Oficial de tercera | 7,21 |
| Especialista | 7,21 |
| Peón y Subalternos | 6,55 |

Pagas extras VII Convenio Colectivo CYMI

| | Obra — Euros | Taller — Euros |
|--------------------------|--------------------|----------------------|
| Jefe de Equipo | 875,46 | 910,75 |
| Oficial de primera | 875,46 | 878,31 |
| Oficial de segunda | 863,20 | 866,49 |
| Oficial de tercera | 849,33 | 865,21 |
| Especialista | 849,33 | 865,21 |
| Peón y Subalternos | 835,40 | 865,21 |

VII Convenio CYMI

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

| Grupo | Categoría | Salarios — Euros |
|-------|---|------------------------|
| 1 | Ingeniero y Licenciado | 12.953,60 |
| 2 | Peritos, Técnicos Facul. Minas y TNT | 11.658,19 |
| 3 | Jefes de primera Administrativos | 11.658,19 |
| | Jefes de Taller | 11.399,17 |
| | Jefes Organizac. de primera, Delineante y Jefe de Laboratorio | 10.616,05 |

| Grupo | Categoría | Salarios — Euros |
|-------|---|------------------------|
| 4 | Jefe de segunda Administrativo y Organización | 10.362,90 |
| | Jefe Sección de Laboratorio | 10.103,81 |
| 5 | Delin. Técnico Organización de primera | 9.844,76 |
| | Maestro Taller y Contraamaestre | 12.328,78 |
| 6 | Oficial de primera Administrativo | 9.585,70 |
| 7 | Delineante, Tec. Organizac. y Admto. de segunda ... | 9.456,16 |
| 8 | Telefonista | 8.808,46 |
| | Aux. Admto. y Laboratorio, Calgador, Reproductor Planos | 8.549,38 |
| 9 | Aspirante | 6.338,64 |
| | Botones | 6.338,64 |
| 10 | Encargado | 12.120,88 |
| 11 | Chófer Camión | 8.697,43 |
| 12 | Chófer Turismo, Almacén y Conserje | 8.604,91 |
| 13 | Listero | 8.327,32 |
| 14 | Oficial de primera Jefe de Equipo | 11.658,24 |
| | Oficial de primera Responsable | 11.367,05 |
| | Oficial de segunda | 10.362,90 |
| | Oficial de tercera | 10.177,82 |
| 15 | Especialistas | 10.140,83 |
| | Peón | 9.826,23 |
| 16 | Pinche | 9.826,23 |
| | Aprendiz | 6.338,64 |
| | 6.338,64 | |

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.

18518 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Interbon, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Interbon, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010682), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

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, 4 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «INTERBON, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
AÑOS 2002-2003

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación para la empresa «Interbon, Sociedad Anónima», en su centro de trabajo de Burgos y en todas las Delegaciones del territorio nacional.