

**17199** RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2000, 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 3 de julio de 2000, 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, 7 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPÍTULO I**

**Ámbito, duración, absorción, 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 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2001.

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 podrán 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 2001.

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 trabajo**

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.

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.  
Contra maestre.
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.  
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.

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.

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 publi-

cada en los tabloneros 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 los años 2000 y 2001 será de 1.800 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.

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 con-

diciones 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 2000, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1999, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real a 31 de diciembre del año 2000 fuese superior al 3 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2001, 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 2001 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 2000, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1999, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real a 31 de diciembre del año 2000 fuese superior al 3 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2001, 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 2001 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

1.3 Personal de Obras: Con efectos de 1 de enero de 2000, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1999, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real a 31 de diciembre del año 2000 fuese superior al 3 por 100 establecido como subida, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2001, 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 2001 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

2. Durante el año 2000 el importe correspondiente a horas extraordinarias permanecerá invariable con el fin de moderar las mismas y generar empleo suficiente para atender los diferentes trabajos a ejecutar. Para el año 2001 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: Dieta, media dieta, suplido, permisos, asistencia, plus responsabilidad, etc., se incrementarán con el 3 por 100 para el año 2000. Para el año 2001 se aplicará la subida que determina 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 un 3,30 por 100 en el año 2000, para aquel colectivo que le corresponda percibirlo. En el año 2001 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 534 pesetas para el año 2000. En el año 2001 se aplicará lo establecido en 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 3 por 100 para el año 2000.

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

En el año 2001 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 2000, por un importe de 25.881 pesetas para el año 2000.

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

En el año 2001 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: 69 pesetas/hora.

Oficial de Segunda: 69 pesetas/hora.

Oficial de Tercera: 69 pesetas/hora.

Peón y Especialista: 69 pesetas/hora.

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

En el año 2001 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, 300.000 pesetas.

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: 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 Art. 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 59.626 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 2001 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, teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo anterior, respecto del año natural para su devengo.

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.

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 2000, justifiquen estudios en centro oficial «co-oficial en el Estado español». La cantidad anual será 25.593 pesetas pagadera en el mes de septiembre de 2000, previo justificante de matrícula y asistencia.

En el año 2001 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

## 24. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 18.742 de pesetas para el año 2000, previa presentación del Libro de Familia.

En el año 2001 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

## 25. Plus de turnos.

Importe hora normal trabajada: 134 pesetas.

En el año 2001 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

## 26. Plus nocturnidad.

Importe hora normal trabajada: 151 pesetas.

En el año 2001 se aplicará lo establecido en el artículo 39 del presente Convenio.

## 27. Natalidad.

Se establece premio de natalidad de 9.377 pesetas por hijo, para el año 2000, previa presentación del Libro de Familia.

En el año 2001 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:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.805 pesetas.  
Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 9.610 pesetas.  
Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 14.415 pesetas.  
Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 19.220 pesetas.  
Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 24.025 pesetas.  
Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 28.830 pesetas.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

En el año 2001 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 ó 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 2001 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 3-6 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 más 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 (L.O.L.S.).

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.

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 2001.*

Para el año 2001 y con efectos automáticos de 1 de enero del citado año, todos los conceptos económicos, se incrementarán sobre la actualización resultante del año 2000 en un 2,5 por 100 sin revisión, no teniendo 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, VI Convenio Colectivo CYMI**

A partir de 1 de enero de 2000.

Personal Administrativo y Técnico:

T.N.T.: 1.729 pesetas.  
 Jefes de Equipo Delineantes y Taller: 1.492 pesetas.  
 Delineantes Proyectistas: 1.441 pesetas.  
 Oficiales Primera Administrativos: 1.261 pesetas.  
 Oficiales Primera Delineantes: 1.261 pesetas.  
 Oficiales Segunda Administrativos: 1.080 pesetas.  
 Oficiales Segunda Delineantes: 1.080 pesetas.  
 Reproductor: 1.060 pesetas  
 Auxiliares Administrativos: 1.060 pesetas.  
 Delineante Calquista: 1.060 pesetas.

Personal de Obras y Taller:

Contramaestre: 1.644 pesetas.  
 Encargado: 1.518 pesetas.  
 Jefe de Equipo: 1.492 pesetas.  
 Oficial de Primera: 1.389 pesetas.  
 Oficial de Segunda: 1.158 pesetas.  
 Oficial de Tercera: 1.132 pesetas.  
 Especialista: 1.132 pesetas.  
 Peón y Subalternos: 1.029 pesetas.

**Pagas extras, VI Convenio Colectivo CYMI**

A partir de 1 de enero de 2000.

|                          | Obra<br>—<br>Pesetas | Taller<br>—<br>Pesetas |
|--------------------------|----------------------|------------------------|
| Jefe de Equipo .....     | 137.406              | 142.945                |
| Oficial Primera .....    | 137.406              | 137.853                |
| Oficial Segunda .....    | 135.482              | 135.999                |
| Oficial Tercera .....    | 133.305              | 135.798                |
| Especialista .....       | 133.305              | 135.798                |
| Peón y Subalternos ..... | 131.119              | 135.798                |

**Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario**

A partir de 1 de enero de 2000.

| Grupo | Categoría  | Salario<br>—<br>Pesetas |
|-------|--|-------------------------|
| 1     | Ingeniero y licenciado .....                                     | 2.033.116               |
| 2     | Peritos, Técnicos Facul. Minas y TNT .....                       | 1.829.797               |
| 3     | Jefes Primera Administrativos .....                              | 1.829.797               |
|       | Jefes de Taller .....  | 1.789.142               |
|       | Jefe Organización Primera Delineante y Jefe de Laboratorio ..... | 1.666.230               |

| Grupo | Categoría   | Salario<br>—<br>Pesetas |
|-------|---|-------------------------|
| 4     | Jefe Segunda Administrativo y Organización ...                              | 1.626.495               |
|       | Jefe Sección de Laboratorio .....   | 1.585.831               |
| 5     | Delineante Técnico Organización Primera .....                               | 1.545.171               |
|       | Maestro Taller y Contramaestre .....  | 1.935.047               |
| 6     | Oficial Primera Administrativo .....  | 1.504.511               |
| 7     | Delineante, Técnico Organización y Administra-<br>tivo Segunda .....        | 1.484.179               |
| 8     | Telefonista .....   | 1.382.520               |
|       | Auxiliar Administrativo y Laboratorio, Calgador<br>Reproductor Planos ..... | 1.341.855               |
| 9     | Aspirante .....   | 994.873                 |
|       | Botones .....   | 994.873                 |
| 10    | Encargado .....   | 1.902.418               |
| 11    | Chófer camión .....   | 1.365.093               |
| 12    | Chófer turismo, Almacén y Conserje .....                                    | 1.350.572               |
| 13    | Listero .....   | 1.307.004               |
| 14    | Oficial Primera Jefe de Equipo .....  | 1.829.804               |
|       | Oficial Primera Responsable .....   | 1.784.099               |
|       | Oficial Primera .....   | 1.626.495               |
|       | Oficial Segunda .....   | 1.597.447               |
|       | Oficial Tercera .....   | 1.591.640               |
| 15    | Especialistas.  |                         |
|       | Peón .....  | 1.542.263               |
| 16    | Pinche .....  | 994.873                 |
|       | Aprendiz .....  | 994.873                 |

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.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**17200** *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Agricultura, por la que se convoca la XIII Demostración Internacional de Preparación de Suelos, Abonado y Siembra.*

La preparación del suelo para posteriormente abonar y sembrar, bien en pasadas sucesivas o de una sola vez, son labores fundamentales para la obtención de buenos resultados en un gran número de cultivos herbáceos.

Actualmente las tendencias del laboreo de conservación, han propiciado que se vaya a una suave y rápida preparación del lecho de siembra, mediante una o dos labores superficiales, preferiblemente de tipo vertical, para proteger el suelo de la erosión y acumular la mayor cantidad posible de agua de lluvia, y posteriormente abonar y sembrar por el sistema más adecuado para el cultivo a implantar y según las características edafológicas de la parcela elegida.

Por ello, parece lógico analizar en trabajo real la secuencia de labores antes descritas, mediante la utilización de la maquinaria adecuada, y es por lo que la Dirección General de Agricultura, considerando el interés que las demostraciones de todos estos sistemas de ejecución real, suponen para los agricultores, convoca con la colaboración de la Dirección General de Producción Agropecuaria de la Junta de Castilla y León, la «XIII Demostración Internacional de Preparación de Suelos, Abonados y Siembra», que se celebrará durante los días 26 y 27 de octubre en la finca «La Nava» del término municipal de Baquerín de Campos, en la provincia de Palencia.

Las demostraciones en trabajo de toda la maquinaria participante se realizarán durante las mañanas de ambos días y se complementarán con

unas conferencias que expondrán y ampliarán temas relacionados con este tipo de labores, finalizando con un coloquio resumen. Estas conferencias de impartirán en el Salón de Actos de la Escuela Técnica Superior de Ingenierías Agrarias de Palencia, en la tarde del día 26.

La celebración de esta Demostración se registrará por las siguientes bases:

Primera.—Podrán participar fabricantes e importadores de maquinaria agrícola, nacionales o extranjeros, bien por sí mismos o a través de sus representantes debidamente autorizados.

Segunda.—Podrán presentar cualquier apero, máquina o conjunto de máquinas, tanto comercializadas como prototipos, para preparación del suelo en labores verticales, abonado y siembra.

Tercera.—La Demostración se llevará a cabo mediante el trabajo real de todas y cada uno de los aperos o máquinas inscritos, y se desarrollará en recintos o parcelas preparadas para ello, y asignadas a cada empresa participante en función de las características de las máquinas que presente.

Cuarta.—Los participantes, desde el momento que formalicen su inscripción como tales, deberán someterse a las disposiciones que para el mejor desarrollo del certamen dicte esta Dirección General. La no aceptación o el incumplimiento de las mismas, supondrá la exclusión de las demostraciones.

Quinta.—Serán a cargo de los participantes todos los gastos de transporte, importación —en su caso—, seguro y funcionamiento del material que presente, así como la aportación de los técnicos y mecánicos especializados que para su manejo se precisen y la de los tractores y máquinas necesarias para su accionamiento.

Sexta.—Los interesados en participar en esta Demostración deberán formalizar su inscripción en esta Dirección General, para lo cual deberán solicitar formulario de inscripción al Servicio de Medios de Producción Agrícolas (Demostraciones de Maquinaria), Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (avenida Ciudad de Barcelona, números 118-120, 28007 Madrid). El plazo de presentación de inscripciones finalizará el 14 de octubre de 2000.

Madrid, 11 de septiembre de 2000.—El Director general, Rafael Milán Díez.

**17201** *RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2000, de la Secretaría General de Agricultura, por la que se resuelve la publicación de las subvenciones concedidas en el segundo trimestre de 2000, con cargo al Programa 716A «Comercialización, industrialización y control de la calidad alimentaria» (aplicaciones presupuestarias 21.21.716A.470 y 21.21.716A.776.01).*

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 81.7 de la vigente Ley General Presupuestaria, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, y de acuerdo con la Instrucción de la Subsecretaría de 28 de mayo de 1996, se resuelve publicar las subvenciones concedidas por la Secretaría General de Agricultura y Alimentación en el segundo trimestre de 2000, con cargo al Programa 716A «Comercialización, industrialización y control de la calidad alimentaria» (aplicaciones presupuestarias 21.21.716A.470 y 21.21.716A.776.01), que figuran como anexo de la presente Resolución.

Madrid, 1 de septiembre de 2000.—La Secretaria general, Isabel García Tejerina.

### ANEXO

#### Subvenciones concedidas por la Secretaría General de Agricultura y Alimentación en el segundo trimestre de 2000

Aplicación presupuestaria: 21.21.716A.470.

Número de proyecto: 199821022472001.

Finalidad: Fomento del régimen contractual y de las organizaciones interprofesionales agroalimentarias.

| Beneficiario   | Acción                             | Subvención concedida<br>—<br>Pesetas |
|----------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| INVAC .....    | Gtos. funcionamiento 2.º año ..... | 5.654.400                            |
| AIPEMA .....   | Gtos. funcionamiento 2.º año ..... | 7.081.200                            |
| INCERHPAN ...  | Gtos. funcionamiento 1.º año ..... | 2.000.000                            |
| PROPOLLO ..... | Gtos. funcionamiento 2.º año ..... | 9.000.000                            |
| ASICI .....    | Gtos. funcionamiento 1.º año ..... | 10.547.750                           |