

**2282** *RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2005, de la Dirección General de Deportes del Consejo Superior de Deportes, por la que se clasifican instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alto nivel y de competición.*

A efectos de los previsto en la Orden de 23 de enero de 1998 (Boletín Oficial del Estado del 29 de ese mismo mes), por la que se establecen las bases para la concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los créditos presupuestarios del Consejo Superior de Deportes, y de acuerdo con lo establecido en el Apartado Segundo de la Resolución del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes de 17 de junio de 2002 (Boletín Oficial del Estado de 12 de julio), por la que se clasifican las instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alto nivel y de competición, la clasificación de los Centros se realizará por la Dirección General de Deportes del citado Consejo.

Una vez analizada la documentación presentada por el titular de la instalación, y de acuerdo con los criterios específicos señalados en el Apartado Primero de la ya citada Resolución, en la que se establecen las pautas de clasificación,

Resuelvo clasificar el Centro Especializado de Tecnificación Deportiva de Boxeo, en Córdoba.

Madrid, 10 de enero de 2005.—El Director general, Rafael Blanco Perea.

**2283** *RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2005, de la Real Academia Nacional de Farmacia, por la que se anuncia la provisión de una vacante de Académico de Número.*

Por fallecimiento del Excmo. Sr. D. Manuel Gómez-Serranillos Fernández, se anuncia la provisión de una vacante de Académico de Número, Medalla n.º 11, en el grupo correspondiente a Doctores en Farmacia.

Las propuestas deberán ser presentadas por tres Académicos de Número y vendrán acompañadas de un «currículo vitae» del candidato, en el que conste haberse destacado en la investigación y estudio de las ciencias que integran la Farmacia, así como una declaración del mismo de aceptar el cargo, caso de ser elegido.

La presentación de propuestas se efectuará en la Secretaría de la Corporación, calle de la Farmacia, n.º 11, dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de enero de 2005.—La Académica Secretaria, María del Carmen Francés Causapé.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**2284** *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S. A.*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S. A. (Código de Convenio n.º 9001392), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2004 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, 20 de enero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S. A.

### 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, S. A.

##### 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de sexo ni 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 2004 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2006.

##### 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 2006.

##### 5. *Absorción y compensación*

Todas aquellas 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 registrará 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 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
Jefe de Taller.  
Jefe de Organización de 1.<sup>a</sup>  
Delineante Proyectista.  
Jefe de Laboratorio.
  4. Jefe de 2.<sup>a</sup> Administrativo.  
Jefe de Sección de Laboratorio.  
Jefe de Organización de 2.<sup>a</sup>  
Graduado Social en funciones.  
Maestro Industrial en funciones.
  5. Delineante de 1.<sup>a</sup>  
Técnico de Organización de 1.<sup>a</sup>  
Practicante y Ayudante Técnico Sanitario.  
Maestro de Taller.  
Contramaestre.
  6. Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
Maestro de 2.<sup>a</sup> de Taller.
  7. Delineante de 2.<sup>a</sup>  
Técnico de Organización de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo.  
Viajante.  
Analista de Laboratorio de 2.<sup>a</sup>
  8. Telefonista.  
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio.  
Auxiliares Técnicos de Organización y científica de trabajo.  
Reproductor de Planos.  
Reproductor Fotográfico.  
Calgador.
  9. Aspirante.  
Botones.
  10. Jefe Ejecución.  
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 1a. Jefe de Equipo.  
Oficial de 1a. Responsable.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>

- Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Oficial de 3.<sup>a</sup>
16. 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. *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: 15 días.  
Profesionales de oficio: 1 mes.  
Subalternos: 1 mes.  
Administrativos: 2 meses.  
Técnicos no titulados: 3 meses.  
Técnicos titulados: 6 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 6. 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 2004 se reduce respecto al año anterior en 8 horas, fijándose en 1.776 horas. Para el año 2005 se reducirá en 4 horas más, hasta las 1772 horas. Para el año 2006 se reducirá en 4 horas, hasta las 1768. La jornada se distribuirá básicamente en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los Cuadros Horarios de los distintos Centros de Trabajo.

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. Cuando las mismas se realicen en domingo o en fiestas oficiales, se abonará un suplemento del 15% sobre la tarifa de la hora extraordinaria.

### 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 2004, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,6% sobre los salarios medios del ejercicio de 2003, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2004 fuese superior al 2,6%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2005, sin efectos retroactivos. En los años 2005 y 2006 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 2004, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,6% sobre los salarios medios del ejercicio de 2003, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2004 fuese superior al 2,6%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2005, sin efectos retroactivos. En los años 2005 y 2006 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

1.3 Personal de obras: Con efectos de 1 de enero de 2004, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el 2,6% sobre los salarios medios del ejercicio de 2003, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2004 fuese superior al 2,6%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2005, sin efectos retroactivos. En los años 2005 y 2006 se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

2. Durante el año 2004 el importe correspondiente a horas extraordinarias se incrementará en el 2,6%. Para los años 2005 y 2006 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 salariales: plus asistencia, plus responsabilidad, plus voluntario se incrementarán el 2,6% para el año 2004. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio. Los conceptos de media dieta y suplidos se incrementarán en los mismos porcentajes.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 3,63 € por día natural para el año 2004. Para los años 2005 y 2006 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 empresa y previa autorización de ésta.

6. El plus transporte se incrementará un 2,6% en el año 2004, para aquel colectivo que le corresponda percibirlo. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

7. El trabajador con carné de conducir tipo C o D, que conduzca un camión siguiendo las instrucciones de la empresa, sin ser este su trabajo ordinario, percibirá un plus conducción. En virtud de este plus, se abonará al trabajador 25 euros mensuales, o parte proporcional, por cada mes que ejerza funciones de conductor, más 2 euros por cada día que conduzca el camión.

8. Aquellos trabajadores que, por las especiales características de la obra, deban estar disponibles en todo momento (24 horas) podrán percibir un plus retén, por importe de 105,22 euros mensuales o la parte proporcional en función del tiempo que estén en situación de total disponibilidad.

#### 18. Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior, incrementadas un 2,6%. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

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

El personal de obra contratado con posterioridad al 1 de enero de 2002 percibirá las pagas extras prorrateadas en doce mensualidades, tal y como se estableció en el convenio anterior.

#### 19. Beneficios

En 2004 se incrementará la paga de beneficios un 2,6%, hasta 176,36 €. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

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 art. 18 se integrará para todo el personal de nuevo ingreso de Obra la parte proporcional de la paga de beneficios en cada una de las doce pagas.

#### 20. Plus tóxico, penoso y peligroso

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

Oficial de 1.ª: 0.48 € / hora.

Oficial de 2.ª: 0.48 € / hora.

Oficial de 3.ª: 0.48 € / hora.

Peón y Especialista: 0.48 € / hora.

Se respetarán en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes. En el año 2005 y siguientes se aplicará la subida establecida en el artículo 39 del presente Convenio.

## CAPÍTULO V

### Previsión y asistencia social

#### 21. Seguros de vida y 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, S. A.

Las garantías son las que enumeramos a continuación y que deberán ser interpretadas según las condiciones generales y particulares de la póliza:

1. Muerte por accidente laboral y extralaboral o enfermedad profesional: 24.040,48 €.
2. Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040,48 €.
3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040,48 €.
4. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (según baremo de la póliza): 6.612 €.
5. Muerte por cualquier causa: 3.005,06 €.
6. Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 3.005,06 €.
7. Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 3.005,06 €.

Estos capitales serán aplicables a partir de 1 de enero de 2005. Hasta esa fecha se mantendrán los capitales fijados en el convenio colectivo anterior.

Control y Montajes Industriales CYMI, S. A., 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 406,30 € anuales estudiando cada caso individualmente e intentando, en la medida de lo posible, colaborar de una forma activa e incluso mejorar dicha cuantía.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio. No se aplicará revisión salarial sobre este concepto.

## 23. Ayudas de guardería y escolaridad

Se concede en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los 3 años hasta los 17 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 3 y 17 años respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 18 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.

Se abonará el mismo importe de la ayuda escolar para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año por cada hijo inscrito habitualmente en un servicio de guardería, previa acreditación de este hecho.

Cantidades: Por cada hijo: 174,40 €.

Se abonará en la nómina de septiembre de 2004. Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar, a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, el 01/09/04, justifiquen estudios en Centro Oficial «cooficial en el Estado Español». La cantidad anual será 174,40 € pagadera en el mes de Septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio. No se aplicará revisión salarial a este concepto.

## 24. Nupcialidad

Se establece premio de nupcialidad de 127,71 € para el año 2004, previa presentación del Libro de Familia.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio. No se aplicará revisión salarial a este concepto.

## 25. Plus de turnos

Importe hora normal trabajada: 0,91 €. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

## 26. Plus nocturnidad

Importe hora normal trabajada: 1,02 €. Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio.

## 27. Natalidad

Se establece premio de natalidad de 63,90 € por hijo, para el año 2004, previa presentación del Libro de Familia.

Para los años 2005 y 2006 se aplicará la subida que determina el artículo 39 del presente Convenio. No se aplicará revisión salarial a este concepto.

## 28. Antigüedad

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

- 1 cuatrienio, la cantidad mensual de 32,74 €.
- 2 cuatrienios, la cantidad mensual de 65,48 €.
- 3 cuatrienios, la cantidad mensual de 98,22 €.
- 4 cuatrienios, la cantidad mensual de 130,96 €.
- 5 cuatrienios, la cantidad mensual de 163,70 €.
- 6 cuatrienios, la cantidad mensual de 196,44 €.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

En 2005 y 2006 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 22 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 efectuará 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 oficiales 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%. 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 2005 y 2006 se aplicará lo establecido en el art. 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.

En cuanto al régimen sancionador, se estará a lo establecido en el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, con el fin de evitar un trato desigual en función de la provincia de afiliación.

#### 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 art. 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 .	24. León.
02. Albacete.	25. Lérida.
03. Alicante.	26. La Rioja.
04. Almería.	27. Lugo.
33. Asturias.	28. Madrid.
05. Ávila.	29. Málaga.
06. Badajoz .	30. Murcia.
07. Baleares.	31. Navarra.
08. Barcelona.	32. Orense.
09. Burgos.	34. Palencia.
10. Cáceres .	35. Las Palmas de G. Canaria.
11. Cádiz.	36. Pontevedra.
39. Cantabria.	37. Salamanca.
12. Castellón.	38. S/C. Tenerife.
51. Ceuta.	40. Segovia.
13. Ciudad Real.	41. Sevilla.
14. Córdoba.	42. Soria.
15. A Coruña.	43. Tarragona.
16. Cuenca.	44. Teruel.
17. Girona.	45. Toledo.
18. Granada.	46. Valencia.
19. Guadalajara.	47. Valladolid.
20. Guipúzcoa.	48. Vizcaya.

21. Huelva.	49. Zamora.
22. Huesca.	50. Zaragoza.
23. Jaén.	52. Melilla.

Para el personal eventual de Obra con contrato susceptible de percepción de la indemnización fijada en la Ley «12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad», 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 estará a lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales vigente en cada momento.

#### 39. Incremento años 2005 y 2006

Para los años 2005 y 2006, y con efectos automáticos de 1 de enero, todos los conceptos económicos citados en el convenio –excepto aquellos excluidos expresamente en el mismo y la Dieta, el Kilometraje y el plus de productividad por tener éstos un tratamiento distinto–, se incrementarán sobre la actualización resultante del año anterior en el IPC nacional previsto por el Gobierno para ese año.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre, a 31 de diciembre de 2005 y 2006, un crecimiento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra.

La revisión se abonará con efectos retroactivos a partir del mes en que la variación del IPC respecto al del mes de diciembre del año anterior supere el IPC previsto, siempre que el IPC final del año supere el IPC previsto. Dicha revisión servirá de base de cálculo para la aplicación del incremento salarial pactado para el año siguiente.

#### 40. Jubilación. Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, que tengan la edad de 64 años, podrán acceder a la jubilación anticipada que regula el R.D. 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 R.D. 1194/1985, de 17 de junio y en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre.

#### Horas extras VIII Convenio Colectivo CYMI

	2004
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO:</b>	
T.N.T. ....	11,79
JEFES DE EQUIPO DELINEANTES Y TALLER .....	10,17
DELINEANTES PROYECTISTAS .....	9,82
OFICIALES 1.ª ADMINISTRATIVOS .....	8,60
OFICIALES 1.ª DELINEANTES .....	8,60
OFICIALES 2.ª ADMINISTRATIVOS .....	7,36
OFICIALES 2.ª DELINEANTES .....	7,36
REPRODUCTOR .....	7,23
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS .....	7,23
DELINEANTE CALQUISTA .....	7,23
<b>PERSONAL DE OBRAS:</b>	
CONTRAMAESTRE .....	11,20
ENCARGADO .....	10,34
JEFE DE EQUIPO .....	10,17
OFICIAL DE 1.ª .....	9,47
OFICIAL DE 2.ª .....	7,89
OFICIAL DE 3.ª .....	7,72
ESPECIALISTA .....	7,72
PEON Y SUBALTERNOS .....	7,01
<b>PERSONAL DE TALLER:</b>	
CONTRAMAESTRE .....	11,20
ENCARGADO .....	10,34

	2004
JEFE DE EQUIPO .....	10,17
OFICIAL DE 1. <sup>a</sup> .....	9,47
OFICIAL DE 2. <sup>a</sup> .....	7,89
OFICIAL DE 3. <sup>a</sup> .....	7,72
ESPECIALISTA .....	7,72
PEON Y SUBALTERNOS .....	7,01

#### Pagos extras VIII Convenio Colectivo CYMI

	2004
OBRA:	
JEFE DE EQUIPO .....	936,32
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	936,32
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	923,21
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	908,38
ESPECIALISTA .....	908,38
PEON Y SUBALTERNOS .....	893,47
TALLER:	
JEFE DE EQUIPO .....	974,06
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	939,36
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	926,72
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	925,36
ESPECIALISTA .....	925,36
PEON Y SUBALTERNOS .....	925,36

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

	2004
PERSONAL ADMTVO. Y TÉCNICO:	
INGENIERO Y LICENCIADO .....	13.854,12
PERITOS, TÉCNICOS FAC., MINAS Y TNT .....	12.468,65
JEFES 1. <sup>a</sup> ADM .....	12.468,65
JEFE TALLER .....	12.191,63
JEFE ORG. 1. <sup>a</sup> DELINEANTE Y JEFE LABORAT. ....	11.354,07
JEFE 2. <sup>a</sup> ADM, JEFE 2. <sup>a</sup> ORG .....	11.083,32
JEFE SECCIÓN LABORATORIO .....	10.806,21
DELINEANTE, TÉCN. ORG. 1. <sup>a</sup> .....	10.529,16
MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE .....	13.185,86
OFICIAL 1. <sup>a</sup> ADM. ....	10.252,09
DELINEANTE, TÉCN. ORG 2. <sup>a</sup> Y ADMTVO. 2. <sup>a</sup> .....	10.113,54
TELEFONISTA, .....	9.420,81
AUX. ADM., AUX. LABORAT., CALCADOR, REPRODUCTOR PLANOS .....	9.143,72
ASPIRANTE Y BOTONES .....	6.871,20
ALMACÉN Y CONSERJE .....	9.203,11
PERSONAL DE OBRAS:	
CONTRAMAESTRE .....	13.185,86
ENCARGADO .....	12.963,51
OFICIAL 1. <sup>a</sup> JEFE EQUIPO .....	12.468,71
OFICIAL 1. <sup>a</sup> RESPONSABLE .....	12.157,27
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	11.083,32
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	10.885,37
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	10.845,81
ESPECIALISTA Y PEÓN .....	10.509,34
APRENDIZ Y PINCHE .....	6.871,20
CHOFER CAMIÓN .....	9.302,07
CHÓFER TURISMO .....	9.203,11
LISTERO .....	8.906,23
PERSONAL DE TALLER:	
MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE .....	13.185,86
ENCARGADO .....	12.963,51
OFICIAL 1. <sup>a</sup> JEFE EQUIPO TALLER .....	12.468,71
OFICIAL 1. <sup>a</sup> RESPONSABLE TALLER .....	12.157,27
OFICIAL 1. <sup>a</sup> TALLER .....	11.083,32

	2004
OFICIAL 2. <sup>a</sup> TALLER .....	10.885,37
OFICIAL 3. <sup>a</sup> TALLER .....	10.845,81
ESPECIALISTA Y PEÓN TALLER .....	10.509,34
APRENDIZ Y PINCHE TALLER .....	6.871,20

## 2285

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L. (Código de Convenio n.º 9015263), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de UGT y FETICO 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, 21 de enero de 2005.—El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

### IV CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO, S. A.», Y «SABECO EUSKADI, S. L.» (2004-2005)

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y revisión

##### Art.1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L., en todo el territorio del Estado Español.

##### Art. 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de Supermercados Sabeco, S. A., y Sabeco Euskadi, S. L., sin mas exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo afectará a todos los trabajadores que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

##### Art.3. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este convenio se iniciará a todos los efectos el 1 de enero de 2004, finalizando el 31 de diciembre de 2005.

##### Art. 4. *Formalidades y plazos.*

En virtud de lo dispuesto en el presente artículo el Convenio se entiende denunciado a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Art. 5. *Garantías «ad personam».*

Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente Convenio.

##### Art. 6. *Legislación aplicable.*

Las partes legitimadas en el ámbito de este Convenio acuerdan que durante la vigencia del mismo sus contenidos serán de aplicación preferente a cualquier otra unidad de negociación.