

Tema 3.-Protección dinámica (II). Técnicas de protección en movimiento. Interior de edificios. Escaleras y ascensores. Líneas de recibimiento y control. Evacuaciones.

Tema 4.-Protección estática. En el domicilio. En el lugar de trabajo. Coordinación de servicios.

Tema 5.-Técnicas de seguridad en vehículos. Características del vehículo y de los conductores. Cápsulas de seguridad sobre vehículos. Conducción evasiva: Defensiva, ofensiva.

Tema 6.-Caravanas e itinerarios. Clasificación de las caravanas. Itinerarios: Principal, alternativo, de evacuación, de fuga. Funciones y competencias atribuidas a los escoltas privados en los apartados anteriores.

Tema 7.-Técnicas de información y observación. La información como elemento imprescindible en la protección. La observación como fuente de información y técnica disuasoria.

Tema 8.-Los procedimientos del agresor. Métodos de actuación. El atentado. El secuestro. La amenaza. La extorsión.

Tema 9.-Armamento. Armas reglamentarias para su utilización por escoltas privados. Estudio de las armas reglamentarias. Cartuchería y munición. Conservación y limpieza.

Tema 10.-Teoría del tiro. Balística interna. Balística externa. Balística de efectos.

Tema 11.-Normas de seguridad en el manejo de armas. Generales y específicas.

Tema 12.-Tiro de instrucción. Prácticas de fuego real con las armas reglamentarias.

APÉNDICE VI

Módulos profesionales complementarios específicos de Vigilantes de Explosivos

Tema 1.-Derecho Administrativo especial. El vigilante de seguridad de explosivos. Naturaleza. Requisitos para la obtención del título-nombramiento: funciones a desempeñar. El Reglamento de Explosivos: Artículos que especialmente le afectan. La Ley y el Reglamento de Minas, Reglamentos Nacionales del Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera, Ferrocarril y Vía Aérea. Artículos que especialmente le afectan.

Tema 2.-Derecho Penal especial. El delito de tenencia ilícita de explosivos.

Tema 3.-Armamento. Armas reglamentarias para su utilización por el vigilante de seguridad de explosivos. Estudio de las armas reglamentarias. Cartuchería y munición. Conservación y limpieza.

Tema 4.-Teoría de tiro. Balística interna. Balística externa. Balística de efectos.

Tema 5.-Normas de seguridad en el manejo de armas. Generales y específicas.

Tema 6.-Tiro de instrucción. Prácticas de fuego real con las armas reglamentarias.

Tema 7.-Los explosivos. Naturaleza. Características. Clasificación. Explosivos industriales.

Tema 8.-Los iniciadores. Naturaleza y clasificación. Efectos de las explosiones. La destrucción de explosivos.

Tema 9.-Medidas de seguridad a adoptar en la manipulación y custodia de los explosivos. Depósitos y almacenamientos especiales.

Tema 10.-Medidas de seguridad a adoptar en el transporte para diferentes medios, carga y descarga de explosivos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

235

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Control y Montajes CYMI, S.A.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa Control y Montajes CYMI, S.A. (Código de Convenio n.º 9001392) que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 17 de diciembre de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IX 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. Cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la Empresa podrá excluirse del ámbito del convenio, siempre que manifieste su deseo por escrito.

3. *Ámbito funcional*

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se circunscribe a todo el que corresponda a la actividad propia de la Empresa Control y Montajes Industriales CYMI S.A. realizada en todos sus centros y dependencias instalados en el territorio Nacional.

Dicha actividad abarca la realización de instalaciones y montajes eléctricos del sector metal y en áreas que van desde líneas de ferrocarriles a instalaciones aeroportuarias y de seguridad, así como la fabricación y montaje de aparatos de control e instrumentos eléctricos y de medición.

4. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2007 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2008.

5. *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 2008.

6. *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

7. *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

8. 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.

9. 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.

10. Categorías y puestos del personal

Las categorías y puestos existentes en la Empresa, son:

Grupos:

Personal administrativo, técnico y subalterno:

1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
 2. Peritos Ingenieros Técnicos, Diplomados Técnicos Medios, Técnicos y Técnicos no titulados.
 3. Jefe de 1.^a Administrativo.
Delineante Proyectista.
 4. Jefe de 2.^a Administrativo.
 5. Delineante de 1.^a
Técnico de Organización de 1.^a
Oficial de 1.^a Administrativo.
Contramaestre.
 6. Delineante de 2.^a
Técnico de Organización de 2.^a
Oficial de 2.^a Administrativo.
Analista de Laboratorio de 2.^a
 7. Telefonista/ Recepcionista.
Auxiliar Técnico de Organización.
Auxiliares Administrativos y de Laboratorio.
Reproductor de Planos.
 8. Jefe Ejecución.
Encargados.
 9. Conductor de camión.
 10. Almacenero.
Listero.
Ordenanza.
- Personal obrero:
11. Capataz.
Oficial de 1.^a Jefe de Equipo.

Oficial de 1.^a Responsable.

Oficial de 1.^a

Oficial de 2.^a

Oficial de 3.^a

12. Especialista de Almacén.

Especialista.

Peón Especialista.

Ayudante.

Peón.

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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Jornada y horario

La jornada anual para el año 2007 se establece en 1764 horas. Para el año 2008 se reducirá en 4 horas más, fijándose en 1760 horas. 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.

15. 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.

16. 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

17. 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.

18. 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 2007, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5% adicional sobre los salarios medios del ejercicio de 2006, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2007 fuese superior al 2,5 %, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2008, sin efectos retroactivos.

Con efectos del día 1 de enero de 2008 se incrementaran las percepciones brutas actualizadas conforme a lo establecido en el párrafo anterior, en el IPC previsto por el Gobierno más el 0,4 %. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2008 fuese superior al IPC previsto para el 2008 más el 0,4%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2009, sin efectos retroactivos.

1.2 Personal de taller Barcelona.—Con efectos de 1 de enero de 2007, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5% adicional sobre los salarios medios del ejercicio de 2006, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2007 fuese superior al 2,5 %, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2008, sin efectos retroactivos.

Con efectos del día 1 de enero de 2008 se incrementaran las percepciones brutas actualizadas conforme a lo establecido en el párrafo anterior, en el IPC previsto por el Gobierno más el 0,4 %. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2008 fuese superior al IPC previsto para el

2008 más el 0,4%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2009, sin efectos retroactivos.

1.3 Personal de obras.—Con efectos de 1 de enero de 2007, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5% adicional sobre los salarios medios del ejercicio de 2006, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2007 fuese superior al 2,5 %, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2008, sin efectos retroactivos.

Con efectos del día 1 de enero de 2008 se incrementaran las percepciones brutas actualizadas conforme a lo establecido en el párrafo anterior, en el IPC previsto por el Gobierno más el 0,4 %. Si el IPC real de ámbito nacional a 31 de diciembre de 2008 fuese superior al IPC previsto para el 2008 más el 0,4%, el diferencial al alza se aplicará como base de cálculo para la subida del año 2009, sin efectos retroactivos.

2. Durante el año 2007 el importe correspondiente a horas extraordinarias se incrementará en el 2,5 %. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

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 de asistencia plus responsabilidad, plus voluntario) se incrementarán el 2,5 % para el año 2007. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%. Los conceptos de media dieta y suplidos se incrementarán en los mismos porcentajes.

5. En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 3,99€ por día natural para el año 2007. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%

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

7. El plus transporte, se incrementará un 2,5% en el año 2007 para aquel colectivo que le corresponda percibirlo. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

8. 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 25,63 euros mensuales, o parte proporcional, por cada mes que ejerza funciones de conductor, más 2,05 euros por cada día que conduzca el camión. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

9. 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 111,13 euros mensuales o la parte proporcional en función del tiempo que estén en situación de total disponibilidad. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

19. Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior, incrementadas en los mismos porcentajes indicados en el art. 18.1.

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 VII convenio Colectivo.

20. Beneficios

En 2007 se incrementará la paga de beneficios un 2,5 %, hasta 193,76 € año. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

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

Con el fin establecido en el art. 18 todo el personal de nuevo ingreso de Obra seguirá teniendo integrada la parte proporcional de la paga de beneficios en cada una de las doce pagas, tal y como se estableció en el Convenio Colectivo anterior

21. *Plus tóxico, penoso y peligroso*

La Empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes para el año 2007:

Jefe de Equipo: 0,53 €/ hora.
 Oficial 1.ª Responsable: 0,53 €/ hora.
 Oficial de 1.ª: 0,53 €/ hora.
 Oficial de 2.ª: 0,53 €/ hora.
 Oficial de 3.ª: 0,53 €/ hora.
 Peón y Especialista: 0,53 €/ hora.

Se respetarán en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes. Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

22. *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 deberán ser interpretadas según las condiciones generales y particulares de la póliza:

1. Muerte por accidente laboral y extralaboral o enfermedad profesional: 30.000 €.
2. Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 €.
3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 €.
4. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (según baremo de la póliza): 15.000 €.
5. Muerte por cualquier causa: 4.500 €.
6. Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 4.500 €.
7. Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 4.500 €.

Estos capitales serán aplicables a partir de 1 de enero de 2008. 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.

23. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos*

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda para el año 2007 de 436 € anuales estudiando cada caso individualmente e intentando, en la medida de lo posible, colaborar de una forma activa e incluso mejorar dicha cuantía.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

24. *Complemento de discapacidad*

Se establece durante toda la vigencia del convenio, un complemento de discapacidad, para todos aquellos trabajadores que, teniendo un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente, lo aporten, bien en el momento de su contratación o bien en el momento en que se le conceda.

Del 12% discapacidad al 33%: 21 € mensuales.
 A partir del 33% de discapacidad: 30 € mensuales.

Para ello tendrán que presentar y aportar certificado oficial de Minusvalía emitido por el Organismo competente en cada Comunidad Autónoma. Este complemento, se abonará en la nómina del mes en que entregue el correspondiente certificado.

El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad: Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo porcentaje reconocido.

25. *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: 187,10 €.

Se abonará en la nómina de Septiembre de 2007.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar, a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa el 01/09/07, justifiquen estudios oficiales en un Centro Oficial o «Co-oficial» en el Estado Español. La cantidad anual será 187,10 € pagadera en el mes de Septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%. No se aplicará Revisión salarial sobre este concepto.

26. *Nupcialidad*

Se establece premio de nupcialidad de 137,01 € para el año 2007, previa presentación del Libro de Familia.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%. No se aplicará Revisión salarial sobre este concepto.

27. *Plus de turnos*

Importe hora normal trabajada año 2007: 0,99 €

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%

28. *Plus nocturnidad*

Importe hora normal trabajada año 2007: 1.12 €.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%.

29. *Natalidad*

Se establece premio de natalidad de 68,55 € por hijo, para el año 2007, previa presentación del Libro de Familia.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4%. No se aplicará Revisión salarial sobre este concepto.

30. *Antigüedad*

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

- 1 Cuatrienio, la cantidad mensual de 35,97 €.
- 2 Cuatrienios, la cantidad mensual de 71,94 €.
- 3 Cuatrienios, la cantidad mensual de 107,91 €.
- 4 Cuatrienios, la cantidad mensual de 143,88 €.
- 5 Cuatrienios, la cantidad mensual de 179,85 €.
- 6 Cuatrienios, la cantidad mensual de 215,83 €.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

Para el año 2008 se aplicará la subida del IPC previsto por el Gobierno más el 0,4 %.

31. *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.

32. *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.

33. *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.

34. *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.

35. *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.

36. *Condición más beneficiosa*

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

37. *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.

38. *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.

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

40. *Salud laboral*

La Empresa y los trabajadores estarán a lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales vigente en cada momento

41. *Jubilación. Jubilación a los 64 años. Jubilación a los 65 años*

Los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, deberán jubilarse forzosamente, al cumplir los 65 años de edad.

Únicamente, no vendrá obligado el trabajador/a a jubilarse, aún habiendo cumplido 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.

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.

Tanto las jubilaciones ordinarias que establece el párrafo primero de este art., como las anticipadas, o cualquier otro tipo que permita el ordenamiento jurídico, irán dirigidas a favorecer la calidad del empleo en la Empresa, bien potenciando la contratación de nuevos trabajadores, bien mejorando la estabilidad del empleo existente o tendentes a mantener el actual nivel de contratación que en Cymi existe

42. Planes de igualdad

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus arts. 45 y 46, las partes firmantes del presente convenio Colectivo se comprometen a elaborar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha ley y que se anexara al presente Convenio Colectivo.

Dicho Plan, realizado después de un análisis de la situación de la Empresa en esta materia, y con las particularidades que en materia de empleo tiene nuestro sector productivo donde escasea la mano de obra femenina, consistirá en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como las medidas para asegurar el control y el cumplimiento de dichos objetivos.

ANEXO I

Tablas salariales mínimas

A. PERSONAL MENSUAL

A.1 Personal de oficinas

	Euros
Ingeniero, Arquitectos, Licenciado	15.221,29
Peritos, Ingeniero Técnicos Diplomados Tecnicos Medios Y Tnt	13.699,10
Jefes 1. ^a Adm	13.699,10
Delineante Proyectista y Jefe Laborat.	12.474,53
Jefe 2. ^a Adm.	12.177,06
Delineante 1. ^a Técn. Org. 1. ^a	11.568,21
Oficial 1. ^a Adm.	11.263,80
Delineante 2. ^a , Técn. Org 2. ^a Ofi. Admtvo. 2. ^a y Analista Lab 2. ^a	11.111,58
Telefonista	10.350,49
Aux. Adm., Aux. Laborat., Reproductor Planos Aux. Técnico de Organización	10.046,05
Almacén y Ordenanza	10.111,31

A.2 Personal de obras

	Euros
Contraamaestre	14.487,09
Encargado	14.242,79
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	13.699,17
Oficial 1. ^a Responsable	13.356,99
Oficial 1. ^a	12.177,06
Oficial 2. ^a	11.959,58
Oficial 3. ^a	11.916,11
Especialista y Peón	11.546,44
Aprendiz y Pinche	7.549,27
Chófer Camión	10.220,03
Listero	9.785,13

B. PERSONAL HORARIO POR ZONAS GEOGRÁFICAS

1. Provincias de Cádiz y Huelva

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable .	4,78	0,53	12,68	1,05	4,94
Oficial 1. ^a	4,35	0,53	10,31	0,87	4,94
Oficial 2. ^a	4,04	0,53	1,88	0,72	4,94
Oficial 3. ^a	3,98	0,53	1,83	0,71	4,94
Peón Especialista	3,94	0,53	0,00	0,68	4,94
Peón	3,91	0,53	0,00	0,68	4,94

2. Sevilla, Málaga, Córdoba, Jaén y Granada

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable .	4,78	0,53	12,68	1,05	4,94
Oficial 1. ^a	4,35	0,53	10,31	0,87	4,94
Oficial 2. ^a	4,04	0,53	1,88	0,72	4,94
Oficial 3. ^a	3,98	0,53	1,83	0,71	4,94
Peón Especialista	3,94	0,53	0,00	0,68	4,94
Peón	3,91	0,53	0,00	0,68	4,94

3. Provincias de Tenerife y Las Palmas

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable .	4,27	0,53	13,52	0,99	2,76
Oficial 1. ^a	4,19	0,53	9,24	0,84	2,76
Oficial 2. ^a	3,91	0,53	1,92	0,70	2,76
Oficial 3. ^a	3,86	0,53	0,68	0,67	2,76
Peón Especialista	3,83	0,53	0,34	0,67	2,76
Peón	3,80	0,53	0,34	0,66	2,76

4. Comunidades de Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ..	4,63	0,53	14,32	1,05	2,76
Oficial 1. ^a	4,19	0,53	11,73	0,88	2,76
Oficial 2. ^a	3,90	0,53	3,54	0,72	2,76
Oficial 3. ^a	3,85	0,53	2,83	0,70	2,76
Peón Especialista	3,80	0,53	0,25	0,66	2,76
Peón	3,70	0,51	0,24	0,64	2,76

5. País Vasco

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ..	4,85	0,53	14,48	1,09	2,76
Oficial 1. ^a	4,40	0,53	11,99	0,91	2,76
Oficial 2. ^a	4,09	0,53	3,73	0,75	2,76
Oficial 3. ^a	4,04	0,53	0,00	0,69	2,76
Peón Especialista	3,99	0,53	0,00	0,68	2,76
Peón	3,97	0,53	0,00	0,68	2,76

6. Aragón

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	5,07	0,53	10,11	1,05	4,90
Oficial 1. ^a	4,28	0,53	9,63	0,86	4,90
Oficial 2. ^a B	4,02	0,53	4,32	0,75	4,90
Oficial 3. ^a	3,98	0,53	1,18	0,69	4,90

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Peón Especialista	3,89	0,53	0,00	0,67	4,90
Peón	3,89	0,53	0,00	0,67	4,90

7. Comunidad de Castilla y León

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,85	0,53	14,48	1,09	2,76
Oficial 1. ^a	4,40	0,53	11,99	0,91	2,76
Oficial 2. ^a	4,09	0,53	3,74	0,75	2,76
Oficial 3. ^a	4,03	0,53	0,00	0,68	2,76
Peón Especialista	3,99	0,53	0,00	0,68	2,76
Peón	3,96	0,53	0,00	0,67	2,76

8. Galicia

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,68	0,53	12,79	1,05	2,76
Oficial 1. ^a	4,40	0,53	10,51	0,89	2,76
Oficial 2. ^a	4,02	0,53	2,14	0,72	2,76
Oficial 3. ^a	3,92	0,53	1,80	0,70	2,76
Peón Especialista	3,88	0,53	1,24	0,68	2,76
Peón	3,88	0,53	1,24	0,68	2,76

9. Asturias

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,45	0,53	15,16	1,05	2,76
Oficial 1. ^a	4,37	0,53	11,99	0,91	2,76
Oficial 2. ^a	4,10	0,53	3,74	0,75	2,76
Oficial 3. ^a	4,03	0,53	2,60	0,72	2,76
Peón Especialista	3,99	0,53	2,96	0,72	2,76

10. Barcelona

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	5,06	0,53	10,70	1,06	4,81
Oficial 1. ^a	4,40	0,53	9,87	0,87	4,81
Oficial 2. ^a	4,27	0,53	1,94	0,75	4,81
Oficial 3. ^a	4,22	0,53	0,00	0,70	4,81
Peón	4,05	0,53	0,00	0,69	4,81

11. Tarragona

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	5,06	0,53	20,88	1,24	4,93
Oficial 1. ^a	4,32	0,53	10,42	0,91	4,93
Oficial 2. ^a	4,27	0,53	2,75	0,81	4,93
Oficial 3. ^a	3,98	0,53	2,23	0,76	4,93
Peón	3,90	0,53	0,00	0,70	4,93

12. Levante

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,79	0,53	10,23	1,02	4,94
Oficial 1. ^a	4,33	0,53	7,83	0,84	4,94
Oficial 2. ^a	4,04	0,53	2,77	0,73	4,94
Oficial 3. ^a	3,97	0,53	2,50	0,72	4,94
Peón Especialista	3,94	0,53	0,00	0,67	4,94
Peón	3,91	0,53	0,00	0,67	4,94

13. Baleares

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	5,06	0,53	10,63	1,06	4,93
Oficial 1. ^a	4,38	0,53	9,80	0,87	4,93
Oficial 2. ^a	4,27	0,53	1,93	0,75	4,93
Oficial 3. ^a	4,22	0,53	0,00	0,70	4,93
Peón	4,05	0,53	0,00	0,69	4,93

14. Murcia (14 Pagas)

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrat	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	5,06	0,53	17,15	1,14	7,18
Oficial 1. ^a	4,12	0,53	7,96	0,81	7,18
Oficial 2. ^a	4,13	0,53	3,14	0,75	7,18
Oficial 3. ^a	3,85	0,53	2,25	0,70	7,18

15. Almería (14 Pagas)

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,74	0,53	14,54	1,07	2,76
Oficial 1. ^a	4,31	0,53	9,74	0,86	2,76
Oficial 2. ^a	4,00	0,53	4,48	0,75	2,76
Oficial 3. ^a	3,95	0,53	4,28	0,74	2,76
Peón Especialista	3,91	0,53	2,26	0,70	2,76
Peón	3,86	0,53	0,00	0,66	2,76

16. Taller Fabricación (14 Pagas)

	Salario	H. Boletín	Indem fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a	5,54	1,32	0,97	2,76
Oficial 2. ^a	4,51	1,19	0,83	2,76
Oficial 3. ^a	4,18	1,11	0,80	2,76
Peon Especialista	4,10	0,92	0,77	2,76
Peón	4,10	0,54	0,72	2,76

(El personal de pintura cobrará un Plus toxico de 0,63 €/horas.)

17. Servicios Ferroviarios

	Salario	Tóxico	Asistencia	Indem. fin contrato	Plus transporte
Oficial 1. ^a Responsable ...	4,76	0,53	11,28	1,02	4,51
Oficial 1. ^a	4,76	0,53	11,28	0,94	4,51
Oficial 2. ^a	4,34	0,53	5,64	0,81	3,74
Oficial 3. ^a	3,93	0,53	5,64	0,75	2,76
Peón Especialista	3,79	0,53	0,00	0,66	2,76

Todas las tablas, excepto aquellas que lo indican expresamente, van referidas a una distribución salarial de 12 pagas

Estas tablas regirán única y exclusivamente en aquellas zonas geográficas y centros de trabajo indicados. El Resto de personal, correspondientes a otras áreas, provincias, comunidades Autónomas o Centros de trabajo se regirá por los salarios marcados en el anexo 1 apartado A.

ANEXO II

Horas extras IX Convenio Colectivo CYMI

	Euros
Personal Administrativo y Técnico:	
T.n.t.	12,95
Jefes de Equipo Delineantes y Taller	11,17
Delineantes Proyectistas	10,79

	Euros
Oficiales 1. ^a Administrativos	9,45
Oficiales 1. ^a Delineantes	9,45
Oficiales 2. ^a Administrativos	8,09
Oficiales 2. ^a Delineantes	8,09
Reproductor	7,94
Auxiliares Administrativos	7,94
Delineante Calquista	7,94
Personal de Obras:	
Contraamaestre	12,31
Encargado	11,36
Jefe de Equipo	11,17
Oficial de 1. ^a Responsable	11,17
Oficial de 1. ^a	10,40
Oficial de 2. ^a	8,67
Oficial de 3. ^a	8,48
Especialista	8,48
Peón y Subalternos	7,70
Personal de Taller:	
Contraamaestre	12,31
Encargado	11,36
Jefe de Equipo	11,17
Oficial de 1. ^a	10,40
Oficial de 2. ^a	8,67
Oficial de 3. ^a	8,48
Especialista	8,48
Peón y Subalternos	7,70

ANEXO III

Pagas Extras IX-Convenio Colectivo CYMI

	Euros
Obra:	
Jefe de Equipo	1.028,72
Oficial de 1. ^a Responsable	1.028,72
Oficial 1. ^a	1.028,72
Oficial 2. ^a	1.014,32
Oficial 3. ^a	998,02
Especialista	998,02
Peón y Subalternos	981,64
Taller:	
Jefe de Equipo	1.070,18
Oficial 1. ^a	1.032,06
Oficial 2. ^a	1.018,17
Oficial 3. ^a	1.016,68

236

RESOLUCIÓN 17 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aldeasa, S.A., para los años 2007 a 2010 (código de Convenio n.º 9000252), que fue suscrito, con fecha 25 de julio de 2007, 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 USO y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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, 17 de diciembre de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA LOS AÑOS 2007-2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la Empresa Aldeasa posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de Aldeasa incluidos en los ámbitos territorial y personal cualquiera que sea las funciones que desempeñen.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirá por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en Aldeasa, con excepción del siguiente:

- Presidente, Consejeros y Secretario del Consejo de Administración.
- Consejero-Delegado, Directores de División, Directores, y todos aquellos trabajadores integrados en el Grupo Profesional I, que se define en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio del carácter retroactivo del incremento salarial pactado, al 1 de enero de 2007 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. *Incremento salarial.*

Año 2007:

Con efectos 1 de enero de 2007 el salario mínimo garantizado (SMG) se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, más el 0,75% para todos los grupos profesionales.

Asimismo los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto, más el 0,75%.

El concepto Condición más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en el IPC previsto para 2007.

Año 2008:

Con efectos 1 de enero de 2008 el salario mínimo garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia, más el 1% para todos los grupos profesionales.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto, más el 1%.

El concepto Condición más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en el IPC previsto para el año 2008.

Año 2009:

Con efectos 1 de enero de 2009 el salario mínimo garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia, más el 1% para todos los grupos profesionales.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto más el 1%.

El concepto Condición más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en el IPC previsto para el año 2009.

Año 2010:

Con efectos 1 de enero de 2010 el salario mínimo garantizado se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para el año de referencia, más el 1% para todos los grupos profesionales.

Asimismo, los conceptos Ayuda Familiar, Becas, Prestación por Matrimonio y Prestación por Natalidad se incrementarán en el IPC previsto, más el 1%.

El concepto Condición más Beneficiosa Básica se incrementará igualmente en el IPC previsto para el año 2010.