

Artículo 32. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la legislación vigente (Ley 31/1995), las partes firmantes de este Convenio, acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud, con representación a nivel nacional, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes, de otra.

Se acuerda, por operatividad y eficacia, que dicho Comité esté compuesto por no más de cinco personas por cada parte.

Este órgano asumirá las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 33. *Derechos sindicales.*

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

En el caso de los miembros de los Comités de Empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

Artículo 35. *De los Sindicatos.*

1. La empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujeción su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Cláusula adicional primera. *Comisión Paritaria.*

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por la empresa y otros tres miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Acordar los puestos de trabajo específicos con características comerciales de servicios centrales que deban realizar el horario genérico establecido en el artículo 13.1.

d) Constituir grupos de trabajo para el establecimiento de niveles profesionales que sustituyan a la actual clasificación de categorías, implantación de nuevos sistemas de ascensos y el diseño de un sistema de valoración del desempeño que permita fórmulas de retribución asociadas a criterios objetivos.

e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Cláusula adicional segunda. *Entrada en vigor de los horarios y adecuación del exceso horario.*

Las partes firmantes el presente Convenio Colectivo acuerdan que la entrada en vigor de los horarios definidos en el artículo 13 se producirá a todos los efectos el próximo día 2 de junio del corriente.

El exceso de horas teóricas en cómputo anual que se producen por la implantación de los horarios genéricos, respecto de los que se estaban realizando antes de la aplicación de éstos, se verán compensadas de las siguientes formas:

Personal con horario genérico de red operativa:

Un día de libranza en jornada partida.

Una tarde libre.

Personal con horario genérico de servicios centrales:

Un día de libranza en jornada partida.

Tres días de libranza en jornada continuada.

Estas libranzas deberán estar añadidas a alguno o algunos de los períodos de vacaciones, debiendo distribuirse su disfrute al 50 por 100 entre los dos años de vigencia de este Convenio.

17796 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la corrección de errores del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 13 de junio de 1997, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de junio de 1997;

Resultando que se ha detectado un error en el apartado 2 de la disposición transitoria, en la publicación oficial del texto del citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90, 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 demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Realizar la oportuna publicación de la corrección del citado error.

Que se ha detectado una errata en el apartado 2 de la disposición transitoria del VIII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 24 de junio de 1997, ya que donde dice «Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1996...», debería figurar «Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1994...».

Madrid, 17 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

17797 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007942), que fue suscrito con fecha 17 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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 julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Ámbito, duración, absorción y compensación

1. *Ámbito territorial.*

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

2. *Ámbito personal.*

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

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

3. *Vigencia y duración.*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1996 y, su duración, hasta el 31 de diciembre de 1997.

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 1997.

5. *Absorción y compensación.*

Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, disposición de superior rango o se establezca a través de cualquier otro sistema, excepto de lo que resulta de lo acordado en el pacto de fecha 17 de abril de 1997, para el personal del Departamento de Fabricación de Barcelona.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPÍTULO II

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 determine la autoridad laboral. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante en 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.ª Administrativo, Jefe de Taller, Jefe de Organización de 1.ª, Delineante Proyectista y Jefe de Laboratorio.
4. Jefe de 2.ª Administrativo, Jefe de Sección de Laboratorio, Jefe de Organización de 2.ª, Graduado Social en funciones y Maestro Industrial en funciones.
5. Delineante de 1.ª, Técnico de Organización de 1.ª, Practicante y Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Taller y Contramaestre.
6. Oficial de 1.ª Administrativo y Maestro de 2.ª de Taller.
7. Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Oficial de 2.ª Administrativo, Viajante y Analista de Laboratorio de 2.ª.
8. Telefonista, Auxiliares Administrativos y de Laboratorio, Auxiliares técnicos de Organización y Científica de Trabajo, Reproductor de Planos, Reproductor Fotográfico y Calcador.
9. Aspirante de diecisiete años, Aspirante de dieciséis años, Botones de diecisiete años y Botones de dieciséis años.
10. Encargados.
11. Chófer de Camión.
12. Chófer de Turismo, Almacenero y Conserje.
13. Listero.
14. Chófer de Motociclo, Guarda Jurado, Portero, Ordenanza, Vigilante, Pesador y Vasculcro y Dependiente de Económico.

Personal obrero.

15. Oficial de 1.ª Jefe de Equipo, Oficial de 2.ª Jefe de Equipo, Oficial de 3.ª Jefe de Equipo, Oficial de 1.ª Responsable, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Oficial de 3.ª
16. Especialista-Jefe de Equipo, Especialista, Especialista de Almacén, Peón Jefe de Equipo, Peón, Pinche de diecisiete años, Pinche de dieciséis años y Aprendiz.

La empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer de 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, y siempre que sea posible, un sistema de promoción de concurso-oposición, informando a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y consensuando los mismos.

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 labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, comunicándolo a los trabajadores 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 podrá establecer 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 lo que disponga la autoridad competente en la materia.

13. *Jornada y horario.*

La jornada anual para 1996 y 1997 será de 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas básicamente en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los cuadros horarios de los distintos centros de trabajo para que este fin se cumpla, salvo el personal perteneciente al Departamento de Fabricación de Barcelona, que estará a lo dispuesto en el acuerdo celebrado el 17 de abril de 1997, entre la representación de la empresa y de los trabajadores para los años 1996, 1997, 1998 y 1999.

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

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 estructurales.*

A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, del 10 de enero, se entenderán como tales lo dispuesto en la Orden del 1 de marzo de 1983, artículo 1, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta

de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la empresa.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales se notifican mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden de 1 de marzo de 1983.

No se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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.*

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

1.º Personal de oficinas.

1. Durante el año 1996 se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1995, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

2. Con efectos de 1 de enero de 1997, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,50 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1996, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

2.º Personal de taller Barcelona.

1. Con efectos de 1 de enero de 1996, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1995, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

2. Con efectos de 1 de enero de 1997, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,50 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1996, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

3.º Personal de obras.

1. Con efectos de 1 de enero de 1996, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 3 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1995, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

2. Con efectos de 1 de enero de 1997, se incrementarán las percepciones brutas salariales en un 2,50 por 100 sobre los salarios medios del ejercicio de 1996, sin tener en cuenta los aumentos por cambio de categoría.

4.º Todas 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.

En Ceuta, Melilla y provincias insulares se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 489 pesetas diarias.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

18. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, igual que en el ejercicio anterior, incrementadas en un 3 por 100 para el año 1996 y en un 2,5 por 100 para el año 1997.

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

19. Beneficios.

Se establece una gratificación de beneficios pagadera con la nómina de febrero de 1996, por un importe de 23.701 pesetas.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

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

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: 63 pesetas/hora.

Oficial de 2.ª: 63 pesetas/hora.

Oficial de 3.ª: 53 pesetas/hora.

Peón y Especialista: 53 pesetas/hora.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

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

21. Locomoción.

Para el personal que a criterio de la empresa corresponda la utilización de vehículo propio, en servicio de la misma y previa autorización de ésta, percibirá 30 pesetas por kilómetro.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

22. 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, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de 3.300.000 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 o invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidente de trabajo: Serán indemnizaciones a tanto alzado, según baremo de la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Juzgado de lo Social, ya que a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Control y Montajes Industriales CYMI, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin

contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

23. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 55.698 pesetas anuales, con estudio de los casos específicos.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

24. Ayuda de escolaridad.

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

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

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

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

Cantidades:

Por cada hijo: 23.907 pesetas.

Se abonará en la nómina de septiembre de 1996.

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 1996, justifiquen estudios en centro oficial «co-oficial en el Estado español». La cantidad anual será 23.907 pesetas pagadera en el mes de septiembre de 1996, previo justificante de matrícula y asistencia.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

25. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 17.507 pesetas para el año 1996, previa presentación del Libro de Familia.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

26. Plus de turnos.

Importe hora normal trabajada: 122 pesetas.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

27. Plus nocturnidad.

Importe hora normal trabajada: 139 pesetas.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

28. Natalidad.

Se establece premio de natalidad de 8.759 pesetas por hijo, para el año 1996, previa presentación del Libro de Familia.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

29. Antigüedad.

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

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 4.401 pesetas.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 8.802 pesetas.

Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 13.203 pesetas.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 17.604 pesetas.

Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 22.005 pesetas.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 26.406 pesetas.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

Para 1997, esta cantidad se incrementará en un 2,5 por 100.

30. 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.

31. 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.

32. Fiestas pagadas.

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

33. Revisiones médicas.

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

Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la empresa aplicará las disposiciones vigentes.

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.

34. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo. Las normas complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de empresa de Montaje y Auxiliares y demás normas laborales de general y específica aplicación.

35. Condición más beneficiosa.

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

36. Garantías sindicales.

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

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

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

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

37. Comisión Mixta de vigilancia y seguimiento.

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

a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar.

38. Congelación.

Durante 1996 quedarán congelados los conceptos de dietas, horas extras, medias dietas y suplidos.

Quedan exceptuados de esta congelación las medias dietas y suplidos de vacaciones que percibe el personal de obras.

Durante 1997 quedará congelado el concepto de dieta completa.

Horas extras IV Convenio Colectivo CYMI

A partir de 17 de abril de 1997.

Personal Administrativo y Técnico:

TNT, 1.680.

Jefes de Equipo, Delineantes y Taller, 1.450.

Delineantes Proyectistas, 1.400.

Oficiales 1.ª Administrativos, 1.225.

Oficiales 1.ª Delineantes, 1.225.

Oficiales 2.ª Administrativos, 1.050.

Oficiales 2.ª Delineantes, 1.050.

Reproductor, 1.030.

Auxiliares Administrativos, 1.030.

Delineante Calquista, 1.030.

Personal de Obras y Taller:

Contramaestre, 1.598.

Encargado, 1.475.

Jefe de Equipo, 1.450.

Oficial de 1.ª, 1.350.

Oficial de 2.ª, 1.125.

Oficial de 3.ª, 1.100.

Especialista, 1.100.

Peón y Subalternos, 1.000.

Pagas extras IV Convenio Colectivo CYMI

(A partir de 1 de enero de 1996)

Categoría	Obra - Pesetas	Taller - Pesetas
Jefe de Equipo	125.836	130.909
Oficial 1.ª	125.836	126.246
Oficial 2.ª	124.074	124.548
Oficial 3.ª	122.080	124.365
Especialista	122.080	124.365
Peón y Subalternos	120.078	124.365

Tablas salariales mínimas anuales personal mensual y horario

(A partir de 1 de enero de 1996)

Grupo	Categoría	Salario - Pesetas
1	Ingeniero y Licenciado	1.861.928
2	Peritos, Técnicos Facultativos Minas y Técnico no titulado	1.675.729
3	Jefes 1.ª Administrativos	1.675.729
	Jefes de Taller	1.638.497
	Jefes Organización 1.ª Delineante y Jefe de Laboratorio	1.525.934
4	Jefe 2.ª Administrativo y Organización	1.489.544
	Jefe Sección de Laboratorio	1.452.305
5	Delineante Técnico Organización 1.ª	1.415.068
	Practicante y ATS, Maestro Taller y Contramaestre	1.772.117
6	Oficial 1.ª Administrativo	1.377.831
7	Delineante, Técnico Organización y Administrativo 2.ª	1.359.211

Grupo	Categoría	Salario — Pesetas
8	Telefonista	1.266.112
	Auxiliar Administrativo y Laboratorio, Calcador, Reproductor Planos	1.228.871
9	Aspirante diecisiete años	930.964
	Aspirante dieciséis años	893.728
10	Encargado	1.742.235
11	Chófer Camión	1.250.153
12	Chófer Turismo, Almacenero y Conserje	1.236.854
13	Listero	1.196.954
14	Portero, Ordenanza y Vigilante	1.170.343
	Dependiente Comedor y Limpiadoras	1.157.057
15	Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	1.675.735
	Oficial 1. ^a Responsable	1.633.879
	Oficial 1. ^a	1.489.544
	Oficial 2. ^a	1.461.954
	Oficial 3. ^a	1.457.625
16	Especialistas, Peón	1.412.406
	Pinches y Aprendices diecisiete años	864.465
	Pinches y Aprendices dieciséis años	851.169

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.

17798 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Advertidas erratas en el texto del Convenio Colectivo citado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 141, de fecha 13 de junio de 1997, se transcriben a continuación las oportunas correcciones, a los procedentes efectos:

Artículo 16, apartado 2, Vacaciones, donde dice: «Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 57.5 del Convenio General, y atendiendo que la duración...», debe decir: «Al amparo de la facultad que se concede en el artículo 57.5 del Convenio General, y atendido que la duración...».

Artículo 27, seguro de vida, apartado 2, para el personal jubilado, donde dice: «... se extenderá al personal que pase a la situación de jubilado de empresa, ...», debe decir: «... se extenderá al personal que pase a la situación de jubilado en la empresa, ...».

Artículo 35, Comisión de Formación, apartado 1, objeto, donde dice: «A fin de potenciar y regularizar convenientemente...», debe decir: «A fin de potenciar y regular convenientemente...».

Artículo 36, Comité Interregional, donde dice: «La designación de los miembros del Comité Interregional se efectuará en la siguiente forma: .../... Centro de Nuevas Tecnologías: Serán elegidos por los Comités de empresa y/o Delegados de Personal del Centro de Nuevas Tecnologías, de entre seis miembros.», debe decir: «La designación de los miembros del Comité Interregional se efectuará en la siguiente forma: .../... Centro de Nuevas Tecnologías: Serán elegidos por los Comités de empresa y/o Delegados de Personal del Centro de Nuevas Tecnologías, de entre sus miembros.».

Seguridad y salud en el trabajo, donde dice: «Capítulo X. Seguridad y Salud en el Trabajo», debe decir: «Capítulo XI. Seguridad y Salud en el Trabajo».

Anexo II, donde dice: «Tabla salarial de sueldos para 1997», debe decir: «Tabla salarial de sueldos base para 1997».

17799 *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de fecha de 3 de mayo de 1997 y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua en el sector de Agencias de Viajes.*

Visto el contenido del acta de fecha 30 de mayo de 1997 y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua en el sector de Agencias de Viajes, ambos documentos suscritos, de una parte, por la Asociación Empresarial de Agencias de Viajes (AEDAVE), y la Federación Española de Asociaciones de Agencias de Viajes (FEAAV), y, de otra parte, por la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT (FETTC-UGT) y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC. OO. (FETCOMAR-CC. OO.), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3, en relación con 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del acta y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua en el sector de Agencias de Viajes en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 16 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

Reunidos en Madrid en los locales de FORCEM, el día 30 de mayo de 1997, las personas citadas:

AEDAVE: Don Agustín Rosado.

FEAAV: Doña Susana Tomás.

CC. OO.: Don Javier Jiménez.

UGT: Don Gustavo Galardón,

adoptan los siguientes acuerdos:

Primero: Incluir en el Reglamento de funcionamiento, en el artículo 5 después del último año de rotación, lo siguiente:

«Cada organización empresarial y sindical representada en la Comisión Paritaria podrá ser acompañada por un asesor.»

Incluir un nuevo artículo 9 bis, «De los asesores», en los siguientes términos:

«Corresponde a los asesores de la Comisión Paritaria Sectorial:

- Asistir a las reuniones a requerimiento de su organización.
- Participar en los debates, formular propuestas y emitir opiniones cuando sean requeridos.
- Formular ruegos y preguntas.»

Segundo: Nombrar los miembros titulares y suplentes de los integrantes en la Comisión Paritaria Sectorial por cada una de las organizaciones (antes indicadas).

Tercero: Remitir los acuerdos de la presente acta, así como el Reglamento con las modificaciones realizadas a la autoridad laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos oportunos.

Lo que firman en la fecha indicada.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES

El órgano de seguimiento y control que contempla el II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de las Agencias de Viajes, en su artículo 14, es la Comisión Paritaria Sectorial, y ésta habrá de cumplir las funciones que en el mencionado artículo se describen.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua es un órgano de administración bilateral del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito de las Agencias de Viaje. Es un órgano de naturaleza privada y de composición mixta y paritaria, es decir, igual en todos sus miembros. Actúa por delegación de las partes negociadoras; en consecuencia, este Reglamento se articula en la forma siguiente: