

14827 RESOLUCIÓN de 11 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima» (número de código: 9009962), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 11 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MATERIALES Y PRODUCTOS ROCALLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima», cuya actividad sea la distribución y/o venta de sus productos y oficinas centrales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta, por tanto, a la totalidad del personal perteneciente a esos centros de trabajo, sujeto a la legislación laboral, con exclusión de los Directores funcionales y del personal comprendido en el artículo 1.3.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1998. Todo ello con independencia de la fecha de su publicación oficial.

Artículo 4. *Prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, de no ser solicitada por cualesquiera de las partes su revisión o rescisión, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de expiración del mismo o cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Revisión.*

La denuncia del Convenio para instar su revisión podrá ser realizada por cualesquiera de las partes firmantes con la antelación señalada en el artículo anterior antes de la finalización de su vigencia, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

En el plazo máximo de noventa días desde la recepción de la comunicación de la denuncia, ambas partes estarán obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del Convenio, en cuya reunión se establecerá un calendario o plan de negociación del Convenio.

Artículo 6. *Rescisión.*

Si una vez acabado el período de vigencia del Convenio se insta su rescisión, se mantendrá el régimen en él establecido hasta que las partes afectadas pasen a regirse por uno nuevo. Con independencia de las facultades que la Ley reserva a la autoridad laboral.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

Artículo 8. *Absorción de mejoras.*

Las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio no afectarán al trabajador que a la fecha de vigencia del mismo percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Artículo 10. *Unidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que de no ser aprobado en su totalidad, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado su contenido.

Artículo 11. *Comisión de Interpretación.*

Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo, se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las partes presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad. Esta Comisión se reunirá, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de cinco días a partir de su convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de la totalidad de sus componentes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

La Comisión dispondrá de un plazo de veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Competencia.*

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 13. *Cometidos.*

La organización del trabajo comprende los cometidos siguientes:

- Estudio y definición de métodos de trabajo.
- Determinación de los estándares incentivos correspondientes.
- Establecimiento de los procesos de trabajo.
- Establecimiento del sistema de cálculo de rendimientos obtenidos.
- Distribución y organización de puestos de trabajo.
- Fijación de los elementos auxiliares (herramientas, útiles, accesorios, etc.) necesarios para el trabajo.
- Establecimiento de sistemas de retribución por incentivo o comisión, tanto para trabajos de venta, administración, almacenes, etc.
- Controlar la actividad.
- Establecimiento de sistemas que permitan aumentar la productividad.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La empresa podrá efectuar cambios de puesto de trabajo para la buena marcha de la organización, respetando las limitaciones exigidas por las

titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y dentro de su grupo profesional, comunicándolo, en todo caso, a los representantes de los trabajadores.

Las retribuciones vinculadas al puesto de trabajo, rendimiento o sistemas de incentivos o comisiones serán las que correspondan en el nuevo puesto de trabajo. En el caso de que dichas retribuciones puedan significar momentáneamente una disminución en su valor, se mantendrá el valor promedio de los últimos seis meses en el momento del cambio de puesto de trabajo, durante un período de adaptación de tres meses.

Artículo 15. *Movilidad geográfica*

Dado que la actividad de la empresa es la comercialización y venta de materiales de construcción tanto en el mercado español como en el exterior, el trabajador cuya función esté relacionada con la promoción o venta de productos, la prospección, estudios o apertura de mercados, podrá ser desplazado, pudiendo ser necesario que resida en población distinta de su domicilio habitual, estando obligado a ello por un máximo de doce meses en un período de tres años, abonándole, además de los salarios que le correspondan, los gastos de viaje y las dietas vigentes en cada momento.

Estos desplazamientos se podrán efectuar igualmente para cubrir las vacantes en zonas de actual implantación con el fin de garantizar la continuidad de la actividad o paliar los efectos de adaptación de los nuevos ingresos.

Transcurrido el tiempo máximo de desplazamiento citado anteriormente, la empresa le podrá plantear el traslado definitivo o su incorporación al centro de trabajo de origen.

Si se le planteara el traslado definitivo, los trabajadores se comprometen a aceptarlo con la condición de que un segundo traslado sólo sería posible si se llegara a un acuerdo entre las partes.

Igualmente, si transcurrido el período máximo de desplazamiento el puesto cubierto por el desplazado tuviera que ser cubierto por otro trabajador, tendrá opción preferente el desplazado para cubrirlo definitivamente.

En cualquiera de los dos casos el desplazado que tuviera que pasar a trasladado lo haría en las siguientes condiciones:

Abono de un complemento personal equivalente al 15 por 100 de su salario base.

Gastos de mudanza de mobiliario y enseres por cuenta de la empresa.

Gastos del viaje de su familia por cuenta de la empresa.

Indemnización por traslado de pago único de un 1.000.000 de pesetas.

En lo relacionado a preavisos y permisos se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, además tendrá derecho, en caso de desplazamiento temporal, al abono de los gastos de viaje de dos fines de semana al mes a su domicilio de origen.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, independientemente de las fiestas oficiales de cada centro de trabajo. Los días 24 y 31 de diciembre, cuando sean laborables, tendrán la condición de festivos.

Artículo 17. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral para cada centro de trabajo.

Los distintos centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona y de la efectividad del servicio que presten, un horario semanal diferente siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de las cuarenta horas semanales, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal de la empresa realizará, anualmente, veintinueve días laborables de vacaciones, excluyendo sábados, domingos y festivos.

El cómputo de las vacaciones se hará en el transcurso de cada año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Por necesidades de organización y una adecuada atención al mercado, la empresa podrá fraccionar el período de vacaciones de forma que al menos dieciocho días laborables se disfruten entre el período del 1 de junio al 30 de septiembre. El resto se disfrutará en Navidad, Año Nuevo y Semana Santa.

Los períodos de vacaciones serán retribuidos a razón de salario base, complemento personal, antigüedad e incentivo o comisión, si procede.

Si un trabajador causa baja por enfermedad en período de vacaciones, éste se interrumpe y se reanuda al producirse el alta.

La empresa comunicará al personal, como mínimo, con dos meses de antelación, los períodos de disfrute de sus vacaciones.

Artículo 19. *Licencias.*

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, tres días naturales.
- c) Por nacimiento de hijo, dos días laborables.
- d) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en primer grado, y hermanos, dos días naturales.
- e) Por matrimonio de hijo y/o hermano de un trabajador, un día laborable.
- f) Por cambio de domicilio, un día retribuido.
- g) Por defunción de tíos o sobrinos naturales o políticos, el día siguiente al fallecimiento.

Las licencias contempladas en los puntos b), c), d) y g) se ampliarán hasta dos días más si el trabajador tuviera que desplazarse a tal efecto.

Artículo 20. *Excedencias.*

Se estará al contenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas por encima de la jornada máxima legal establecida en el presente capítulo.

Su compensación será mediante libranza dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, las que se efectúen en días laborables, y mediante el abono a razón de 1.600 pesetas por hora, las efectuadas en días no laborables.

CAPÍTULO IV

Retribución

Artículo 22. *Principios generales.*

La retribución pactada en este Convenio será formada por los siguientes conceptos:

- I. Salario base.
- II. Complementos:

- a) Personales:

Antigüedad.

Complemento personal.

Complemento traslado.

- b) Calidad o cantidad de trabajo:

Incentivos o comisiones.

- c) De vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Gratificación de beneficios.

- III. Indemnizaciones y suplidos:

- a) Plus de distancia y transporte.

Artículo 23. Conceptos retributivos.

1. **Salario base:** Es el que corresponde por jornada completa a cada trabajador por su categoría profesional, según anexo I. Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida en este Convenio las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio, que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

2. **Antigüedad:** El premio de antigüedad queda congelado en su base de cálculo, siguiendo su natural evolución los quinquenios, que quedan establecidos en 5.220 pesetas si es el primero y en 3.540 pesetas los siguientes, hasta un máximo de siete desde la fecha de ingreso.

3. **Complemento personal:** Es la diferencia del salario bruto mensual menos el salario base que figura en el anexo I. No se considerarán, a estos efectos, como salario bruto los conceptos de antigüedad, complemento de traslado, plus de distancia y transporte, incentivos y comisiones cuando se estuvieran devengando.

4. **Complemento de traslado:** El personal que haya sido trasladado en aplicación del artículo 14 de este Convenio percibirá este complemento mensualmente por el valor del 15 por 100 de su salario base.

4 bis. **Incentivos o comisiones:** El complemento por incentivo o comisión lo fijará la Dirección de la empresa en función de los objetivos que se marquen en cada momento. La Dirección informará por escrito a los afectados de los criterios utilizados, los importes alcanzables y la duración del sistema.

Este concepto no tendrá la condición de consolidable y su vigencia es para el año 1997, no estando sujeto a la prórroga contemplada en el artículo 4 de este Convenio.

Cada año la dirección de la empresa establecerá, si procede, el criterio y valoración de los incentivos o comisiones que abonará en el ejercicio.

5. **Gratificaciones extraordinarias:** El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de treinta días de los conceptos salario base, complemento personal y antigüedad, y se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses de junio y diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

6. **Gratificación de beneficios:** La participación en beneficios consiste en el pago de treinta días de retribución, con los mismos criterios establecidos para las gratificaciones extraordinarias.

El devengo de esta paga es desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. El abono será de quince días en el mes de febrero y quince días en el mes de octubre.

El personal que ingrese o cese en el año percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año.

7. **Plus de distancia y transporte:** Se abonará este plus a todo el personal cuyo domicilio radique a más de 1 kilómetro del término municipal en que se encuentre emplazado su centro de trabajo. Su cuantía será de 206 pesetas y se devengará por día efectivamente trabajado.

No percibirán este plus aquellos trabajadores que, aun cumpliendo los requisitos que figuran en el párrafo anterior, perciban en concepto de desplazamiento, kilometraje o similar, cantidad superior.

Los trabajadores que para la realización de su trabajo deban efectuar desplazamientos, pernотaciones y comidas se regirán por la normativa de la empresa que figura en el anexo II.

Artículo 24. Pago de la retribución.

La retribución se computará por períodos mensuales naturales, pagándose a través de entidad bancaria y de forma que el personal pueda disponer de sus emolumentos el último día del mes. Si dicho día coincide festivo, se adelantará el pago al día anterior.

CAPÍTULO V**Clasificación profesional****Artículo 25. Principios generales.**

Las categorías consignadas a continuación son meramente enunciativas, por lo que la empresa no estará obligada a tenerlas todas previstas si no fuera necesario y, por otra parte, si existiere o se creare alguna no recogida en este Convenio, se proveerá con el nivel que, por asimilación, corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 26. Grupos profesionales.

Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que presten, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Titulados.
- II. Comerciales.
- III. Administrativos.
- IV. Operarios.

Artículo 27. Categorías profesionales.

Los grupos anteriores comprenden las siguientes categorías:

Grupo I. Titulados.

Categorías:

- a) Grado Superior.
- b) Grado Medio.

Grupo II. Comerciales.

Categorías:

- a) Delegado.
- b) Subdelegado.
- c) Jefe de Proyectos.
- d) Técnico comercial.
- e) Vendedor.

Grupo III. Administrativos.

Categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de Proceso de Datos.
- c) Jefe de segunda.
- d) Analista Programador.
- e) Oficial de primera.
- f) Oficial de segunda.
- g) Auxiliar.

Grupo IV. Operarios.

Categorías:

- a) Encargado.
- b) Almacenero.
- c) Oficial colocador.
- d) Mozo de almacén.

Artículo 28. Definición y funciones.

Las definiciones y funciones de las distintas categorías profesionales enumeradas en el artículo anterior son las que a continuación se indican. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Grupo I. Titulados: Son los que en posesión del título correspondiente realizan funciones para las que les faculta su titulación, sin estar incluidos en los grupos siguientes.

Grupo II. Comerciales:

a) **Delegado:** Es el que, por especial nombramiento de la compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, al servicio exclusivo de la compañía, con las funciones que, en cada caso, les sea encomendadas. Normalmente será responsable de un área de gestión, colaborando, además, en las funciones de sus subordinados con el fin de alcanzar los objetivos marcados. Reportará al Director funcional correspondiente y podrá tener asignada, además de la responsabilidad de su área, la responsabilidad directa de algún territorio, provincias o grupo de clientes.

b) **Subdelegado:** Corresponde a esta categoría las mismas funciones que a la anterior, pero en una estructura inferior donde no tenga colaboradores a su cargo.

c) **Jefe de Proyectos:** Será responsable de la ejecución y coordinación de los proyectos de obras que se le asignen. Elaborará planos, cálculos de materiales y resistencias, soluciones técnicas en función de las necesidades de los clientes y cuantos estudios, presupuestos y proyectos se le encomienden. Efectuará el seguimiento de los mismos y la supervisión a pie de obra.

d) **Técnico comercial:** Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la compañía, desarrolla, en la zona, provincias

o territorio que se le asignen en cada momento y como actividad principal, aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, seguidamente de cobros, visitas a organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.

e) Vendedor: Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales y al servicio exclusivo de la compañía, realiza en la zona, provincias o territorio que se le asignen en cada momento, las funciones de venta, promoción, seguimiento de la cartera de clientes, encuestas y estudios de mercado, seguimiento de cobros, visitas a organismos oficiales y proyectistas y realizará los seguimientos necesarios para el buen funcionamiento de las operaciones.

Grupo III. Administrativos:

a) Jefe de primera: Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la sección o secciones a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de las mismas, respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas que dirige.

b) Jefe de Proceso de Datos: Es el responsable de dirigir y coordinar los procesos informáticos de la empresa, diseña y mantiene los elementos necesarios para disponer de la información requerida en tiempo y forma.

c) Jefe de segunda: Es el que dirige, orienta e imprime unidad a una sección, distribuye el trabajo entre su personal y responde de las funciones ejecutadas por el grupo de personas que dirige.

d) Analista Programador: Planifica la recepción de datos y la entrega de resultados, verifica registros de entrada y salida de ficheros, implanta diversas funciones, analiza y programa aplicaciones verificando sus resultados, propone mejoras para optimar los sistemas operativos y controla los archivos.

e) Oficial de primera: Es el empleado que, a las órdenes de un mando, tiene a su cargo una tarea determinada, dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos administrativos de importancia, que requieren estudio, preparación y cálculo, así como demás características administrativas.

f) Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe u oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

g) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de la oficina. Quedan asimiladas a esta categoría las mecanógrafas, telefonistas y recepcionistas.

Grupo IV. Operarios:

a) Encargado: Es el que dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los mismos, distribuyéndolos, cuidando el orden y disciplina y responsabilizándose de la debida ejecución práctica de los trabajos. Deberá conocer los productos de la compañía y se responsabilizará de su correcta manipulación. Confeccionará partes de trabajo, informes y cuantos documentos sean necesarios.

b) Almacenero: Es el que tiene por misión recibir y expedir mercancías, distribuir las en el local y estantes, operaciones de carga y descarga, registrar los movimientos en los ficheros, confeccionar notas de entrega y ventas al contado, recuentos e inventarios. Cuando por las características y dimensiones del almacén no sea necesario un Encargado de Almacén, asumirá las funciones del mismo.

c) Oficial colocador: Es el que domina la instalación y montaje de los productos de la compañía, responsabilizándose de su correcta instalación de acuerdo con las instrucciones recibidas. Cuando no tenga trabajos de colocador efectuará los mismos del almacenero.

d) Mozo de almacén: Son los operarios que se dedican a la carga y descarga de materiales y aquellas funciones auxiliares que le sean encomendadas por su superior. Utiliza medios mecánicos de transporte interno.

CAPÍTULO VI

Ingresos y ascensos

Artículo 29. Ingresos.

El personal de nuevo ingreso tendrá la consideración de provisional durante el «período de prueba», que comprende el tiempo siguiente:

Titulados y comerciales: Seis meses.

Administrativos: Dos meses.

Operarios: Cuatro semanas.

Artículo 30. Provisión de vacantes.

Tanto las vacantes que se produzcan como la creación de nuevos puestos que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por la empresa.

El resto de vacantes y puestos de nueva creación se sacarán a concurso-oposición entre el personal de la categoría inmediata inferior y se tendrán en cuenta las aptitudes, conocimientos, antigüedad y comportamiento de los candidatos. En el caso de que los candidatos de la empresa no alcanzaran el nivel exigido por la misma se cubrirán con personal del exterior.

CAPÍTULO VII

Aspectos sociales

Artículo 31. Complemento de incapacidad temporal.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, se les complementará, durante el período máximo de dieciocho meses, hasta el 100 por 100 de la suma de los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

La empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma. Sólo podrán ser rebasados los topes que se fijan, en el caso de que, aplicado sobre la base de cotización correspondiente, el porcentaje en las condiciones legales establecidas resultase cantidad superior. Una vez se produzca la calificación del accidente o se pase a la situación de invalidez provisional se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 32. Lote de Navidad.

El personal de alta en la empresa el día 20 de diciembre recibirá el lote de Navidad habitual.

Artículo 33. Seguros.

La empresa contratará y mantendrá en vigor la póliza o pólizas de seguros que cubran los riesgos que se relacionan, con la indemnización que se fija:

Fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 2.000.000 de pesetas.

Fallecimiento derivado de accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

Fallecimiento derivado de otras causas (incluye enfermedad común): 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Trabajadores menores de cincuenta y cinco años: 3.000.000 de pesetas.

Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años: 2.500.000 pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta, derivada de enfermedad común: 1.000.000 de pesetas.

La calificación de la invalidez corresponderá, en todo caso, a la autoridad competente.

Artículo 34. Servicio militar.

Los trabajadores de la empresa, mientras se hallen cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria, percibirán la cantidad de 16.500 pesetas, coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 23.5.

Artículo 35. Jubilaciones anticipadas.

El personal que en el momento de su jubilación lleve más de diez años de antigüedad percibirá un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

Jubilación a los sesenta años: 600.000 pesetas.

A los sesenta y un años: 500.000 pesetas.

A los sesenta y dos años: 400.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 350.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 300.000 pesetas.

A los sesenta y cinco años: 250.000 pesetas.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 36. Aspectos sindicales.

En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como de los derechos sindicales, se estará a la legislación vigente contenida en el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a garantías al artículo 68 de dicho Estatuto.

Disposición final primera. Prendas de trabajo.

El personal operario que presta sus servicios en almacenes será provisto de ropa de trabajo.

Se le entregarán dos juegos de prendas cada año (dos pantalones, una camisa y una chaqueta). Al personal que trabaje al aire libre de forma continuada se le entregará un juego de prendas de abrigo cada dos años.

Disposición final segunda. Revisión salarial.

Para el año 1997, y con efectos desde el primero de enero, el incremento será del 3 por 100 en el salario base y complemento personal.

Para el año 1998, sobre el salario base y complemento personal, percibidos en diciembre de 1997, se aplicará el incremento de Índice de Precios al Consumo real correspondiente a 1998.

En enero de 1999 se aplicará el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno, ajustándose a final de año al Índice de Precios al Consumo real, solamente, si excede del Índice de Precios al Consumo previsto.

Sin embargo, en aquellos casos en que la cuantía del complemento personal exceda del salario base en tablas, actualizadas, dicho complemento personal podrá no ser incrementado.

ANEXO I

Tabla de salario base

Categoría	Pesetas mensuales
<i>Grupo I. Titulados</i>	
a) Grado Superior	173.790
b) Grado Medio	150.540
<i>Grupo II. Comerciales</i>	
a) Delegado	150.540
b) Subdelegado	143.640
c) Jefe de Proyectos	143.640
d) Técnico Comercial	136.170
e) Vendedor	127.920
<i>Grupo III. Administrativos</i>	
a) Jefe de primera	143.640
b) Jefe de Proceso de Datos	143.640
c) Jefe de segunda	136.170
d) Analista programador	136.170
e) Oficial de primera	117.270
f) Oficial de segunda	111.930
g) Auxiliar	105.090
<i>Grupo IV. Operarios</i>	
a) Encargado	107.310
b) Almacenero	104.160
c) Oficial colocador	104.160
d) Mozo de almacén	100.620

ANEXO II

Diets y kilometraje

Diets: Con efectos desde el 1 de marzo de 1997, en territorio nacional, regirán los siguientes importes:

Comida: 1.600 pesetas.
Cena: 1.600 pesetas.

Alojamiento y desayuno: 4.800 pesetas.

Dieta completa: 8.000 pesetas.

Especificaciones: Estos valores son máximos. Deberá adjuntarse el justificante de pago, independientemente de su importe, para justificar cada pago de dieta.

Los días de permanencia en delegación o centro de trabajo propio no devengarán derecho a dieta.

Kilometraje: Por la utilización de coche propio en desplazamientos de trabajo se compensarán a razón de 31,50 pesetas por kilómetro.

Especificaciones: El desplazamiento del domicilio al centro de trabajo y viceversa no dará derecho a percibir gastos de kilometraje.

14828 RESOLUCIÓN de 17 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre aplicación a la industria del calzado del Acuerdo Interconfederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Visto el texto del Acuerdo sobre aplicación a la industria del calzado del Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), que ha sido suscrito el día 29 de mayo de 1997, de una parte, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (FLA-UGT), y Comisiones Obreras (FITEQA-CC. OO.), y de otra parte, por las organizaciones empresariales Federación de Industrias del Calzado Español (FICE), y la Asociación de Empresas Auxiliares del Calzado (AEAC), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

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

ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LA INDUSTRIA DEL CALZADO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC. OO.), y Federación de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT), y las organizaciones patronales FICE y AEAC y tomado en consideración que:

1.º Con fecha 25 de enero de 1996, las organizaciones sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

2.º El artículo 3.3 de éste declara que «la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de aplicación».

3.º El desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a), del Reglamento de aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».