

Editorial Alhambra Longman: Proyecto editorial «Reach for Bachillerato», materia Lengua Extranjera: Inglés (autores Acevedo et al.), para los cursos primero y segundo de Bachillerato.

Editorial Bruño: Proyecto editorial «Bruño», materia Biología y Geología (autores: Ferrer et al.), para el primer curso de Bachillerato.

Editorial Bruño: Proyecto editorial «Bruño», materia Matemáticas I (autores: Sánchez et al.), para el primer curso de Bachillerato.

Cambridge University Press: Proyecto editorial «Language in use», materia Lengua Extranjera: Inglés (autores: Doff y Jones), para los cursos primero y segundo de Bachillerato.

Editorial ECIR: Proyecto editorial, materia Filosofía (autores: Guanter y Benito), para el primer curso de Bachillerato.

Editorial Editex: Proyecto editorial, materia Historia (autores: Cardiel et al.), para el segundo curso de Bachillerato.

Editorial Hespérides: Proyecto editorial, materia Matemáticas Aplicadas a las Ciencias Sociales I (autores: Primo et al.), para el primer curso de Bachillerato.

Ediciones del Laberinto: Proyecto editorial «Ariadna», materia Historia de la Filosofía (autores: Baigorri et al.), para el segundo curso de Bachillerato.

Editorial Luis Vives: Proyecto editorial «Edelvives», materia Biología y Geología (autores: Granados y López), para el primer curso de Bachillerato.

Editorial Luis Vives: Proyecto editorial «Edelvives», materia Historia del Mundo Contemporáneo (autores: Montero et al.), para el primer curso de Bachillerato.

Editorial Luis Vives: Proyecto editorial «Edelvives», materia Matemáticas I (autores: Cámara et al.), para el primer curso de Bachillerato.

Editorial McGraw-Hill: Proyecto editorial, materia Psicología (autores: Alonso et al.), para el Bachillerato.

Sociedad General Española Librería (SGEL): Proyecto editorial «Fastlane», materia Lengua Extranjera: Inglés (autor: Wilson), para los cursos primero y segundo de Bachillerato.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20125 RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Dispromerch, Sociedad Limitada».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Dispromerch, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9011202), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités 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, 26 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DISPROMERCH, SOCIEDAD LIMITADA»

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales en la empresa «Dispromerch, Sociedad Limitada».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional en que existan centros laborales de la empresa «Dispromerch, Sociedad Limitada».

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de junio de 1997, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Está comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio todo el personal que presta servicios por cuenta y orden de la empresa «Dispromerch, Sociedad Limitada».

Artículo 5. *Revisión y prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la antelación de dos meses a la fecha fijada de su vencimiento. En el caso de prórroga de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al IPC real del año anterior en el período de nueva aplicación del Convenio.

Artículo 6. *Absorción.*

Las mejoras contenidas en este Convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas como mejoras voluntarias.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio Colectivo, compuesta por seis representantes de la Comisión Negociadora, tres personas por la parte social y tres por la parte empresarial, teniendo como función conocer, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio.

A falta de acuerdo entre las partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.

Organización del trabajo

Artículo 8. *Principios generales.*

La organización y control del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, estando obligado el trabajador a las instrucciones que, al respecto, emanen del empresario o de la persona en quien éste delegue.

Artículo 9. *Normas.*

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
- La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio.
- La fijación de una fórmula de cálculo de retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
- La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones, cualificación profesional, retribuciones, sea con incentivos o sin ellos, cantidad de trabajo, razonablemente exigida.

Clasificación del personal

SECCIÓN PRIMERA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 10.

En función de su permanencia los contratos de trabajo podrán formularse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente y, en particular, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consiste en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

2. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio.

d) En lo no previsto en el presente Convenio en materia de período de prueba, se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores; será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como la realización de ferias, concursos, exposiciones, etc., siempre que la duración o acumulación de períodos máxima de estos contratos no exceda de trece meses y medio en un cómputo global de dieciocho meses, siendo susceptibles este tipo de contratos de prórrogas mínimas de un mes a partir de los primeros seis meses de su vigencia.

3. Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

4. Será personal fijo el contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

SECCIÓN SEGUNDA.—CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Artículo 11.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones les ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su categoría y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 12. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en «Dispromerch, Sociedad Limitada», se clasificará en los grupos que a continuación se indican:

1. Gerente.
2. Administrador.
3. Director comercial.
4. Supervisor.
5. Oficial administrativo.
6. Auxiliar administrativo.
7. Jefe de equipo.
8. «Merchandising» o Reponedor.
9. Promotor/a.
10. Vendedor junior.

Artículo 13.

El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso: Personal administrativo, mandos intermedios y supervisores, un mes; resto de personal, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación correspondiente de sus haberes un día de salario por cada día de no preaviso.

Artículo 14.

La movilidad funcional de los trabajadores, dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de sus servicios, vendrá determinada por las necesidades del servicio, constatadas por aquél a quien compete la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales.

Artículo 15.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención al público.

Artículo 16.

El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse, tendrá derecho al percibo de dietas en los términos establecidos en el artículo 17 de este Convenio.

En concepto de plus de compensación por el transporte y distancia los trabajadores percibirán la cantidad establecida en el anexo del Convenio.

Artículo 17.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio será:

1.175 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio.

2.500 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su domicilio.

7.500 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 18.

La jornada laboral para todo el personal afecto a este Convenio será de mil ochocientas horas anuales, cuarenta horas semanales y ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas diarias de descanso entre la jornada de la mañana y la de tarde.

Artículo 19. *Vacaciones.*

El personal sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que haya disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad de lo establecido.

Régimen disciplinario

Artículo 20. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 21. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 22. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores.

Artículo 23. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Falta sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para los propios.
11. La embriaguez o el consumo de drogas fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a la compañía. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas protección individual.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o consumo de drogas y sustancias que interfieran el desempeño del trabajo. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. El abuso de autoridad por parte de los Jefes y el acoso sexual serán considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa o de los representantes de los trabajadores. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 25. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuanta por escrito a los representantes de los trabajadores, en su caso, de toda sanción o expediente, en el plazo máximo de veinticuatro horas.

Artículo 26. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 27. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Formación profesional.

La formación profesional es un derecho y, cuando ésta se realice dentro de la jornada laboral, un deber de todos los trabajadores.

1. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrá organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

2. Se constituirá, si lo demandan los representantes legales de los trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes legales del personal de la empresa. Esta Comisión recibirá información de los planes de formación preparados por la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la empresa.

Los planes sometidos al acuerdo nacional y otras formas de subvención institucional deberán presentarse con acuerdo o, de no producirse éste, acompañados de acta que refleje la posición motivada de cada una de las partes. Si en el plazo de quince días, contados desde que la empresa haya entregado a los representantes legales de los trabajadores el plan de formación y en cualquier caso diez días antes de la finalización del plazo oficial de presentación de los planes de empresa, los citados representantes no hubieran reflejado su posición de desacuerdo motivada al respecto, se entenderá que están de acuerdo con el plan presentado.

Artículo 29. Retribuciones.

Se estructura el salario y percepciones extraordinarias de la siguiente manera:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Vacaciones.

El personal eventual, considerado de cobro diario, verá incrementada las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias.

Artículo 30. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad el 1,50 por 100 sobre el salario base, computándose por cada trienio de trabajo.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de las empresas afectas por este Convenio Colectivo, los trabajadores fijos percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias una paga en julio y otra en diciembre.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

Artículo 33. Plus de transporte.

Se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al costo del transporte según queda establecida en las tablas salariales (anexo). Se devengará por día trabajado.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, siendo dos los equipos anuales y debiendo ser reintegrado el último de los cuales a la finalización de su contrato.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Representación colectiva.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 37.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 38.

A todo el personal con dos años de antigüedad, la empresa se obliga a formalizar póliza de seguro que cubra las contingencias de muerte e invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional, afectando a todo el personal que se encuentre de alta en la empresa.

Artículo 39.

A partir del primer año de antigüedad en la empresa, ésta complementará hasta el 100 por 100 en caso de accidente laboral.

Artículo 40.

Se establece un plus de nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base.

ANEXO**Tabla salarial**

Categorías	Salario base - Pesetas	Prorr. pagas - Pesetas	Plus distancia - Pesetas	Retr. Volum.	Total bruto - Pesetas
•Merchandising• 1.º año	67.800	11.300	7.100		86.200
•Merchandising• 2.º año					88.500
•Merchandising• 3.º año					90.000
Jefe de equipo					100.000
Resto de categorías .	Según Oficinas y Despachos				

Categoría	Salario diario - Pesetas	Plus vestuario - Pesetas	Prorr. pagas - Pesetas	Plus distancia - Pesetas	Vacacion.	Total día - Pesetas
Promotor	2.260	150	376	170	188 (1)	3.144
Vendedor junior ...	Salario igual que el •Merchandising• de 1.º año					

(1) Cuando no se disfruten las vacaciones.

20126 RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima» (ASESA).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Asfaltos Españoles, Sociedad Anónima» (ASESA) (código de Convenio número 9.006.002), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa de Tarragona y el Delegado de Personal de Madrid, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legis-