

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17659** 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 Convenio Colectivo de la empresa «Degremont, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Degremont, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008252), que fue suscrito con fecha 8 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, 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, 16 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DEGREMONT, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

1. El presente Convenio afecta a los centros de trabajo de Bilbao, Asúa, Madrid, Barcelona, Sevilla, Las Palmas, Alicante y Oviedo, y cualquier otro que se pueda abrir en el futuro.

2. Quedan excluidos del ámbito de este Convenio los centros de trabajo asignados a explotaciones de plantas.

3. Las normas del presente Convenio afectarán a todos los empleados de los centros de trabajo citados, en el apartado primero, en activo al 1 de enero de 1997, con la excepción del equipo de Dirección y Directores regionales, salvo aquellos que vinculen por escrito su inclusión en el mismo.

### Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1999.

2. El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 1999 y hasta tanto no se logre acuerdo, o desacuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

3. La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida, como máximo, quince días antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio y la presentación de las nuevas propuestas se realizará entre la fecha de finalización de vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la vigencia del Convenio.

### Artículo 3. *Salarios.*

1. Para 1997 los salarios se incrementarán en un 3 por 100 para todo el personal afectado por este Convenio, salvo los trabajadores que su sueldo anual al 31 de diciembre de 1996 no superen el importe de 2.500.000 pesetas, los cuales tendrán un incremento complementario del 1 por 100, y aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio tengan entre sesenta y sesenta y cinco años de edad y no lleguen a cotizar a la Seguridad Social para su jubilación, la cantidad máxima autorizada, tendrán un aumento complementario del 2 por 100. En el supuesto de que algún trabajador cumpla los dos requisitos expuestos anteriormente, se le aplicará el más beneficioso para el mismo.

2. Para 1998-1999, el aumento será el del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más un aumento del 0,25 por 100, salvo los trabajadores que el 31 de diciembre de 1997 o el 31 de diciembre de 1998, no superen los 2.500.000 pesetas anuales, los cuales seguirán teniendo un complemento de aumento de un 1 por 100, así como los trabajadores de entre sesenta y sesenta y cinco años que no lleguen a cotizar el máximo autorizado para su jubilación, que tendrán un complemento de aumento del 2 por 100.

3. El cálculo del salario bruto anual del Convenio para cada trabajador, se obtendrá aplicando el porcentaje de aumento pactado, al salario bruto de cada trabajador al 31 de diciembre del año anterior. Entrarán en el concepto de salario bruto: Sueldo base, carencia de incentivo, incentivos y plus convenio.

### Artículo 4. *Revisión salarial.*

1. Para 1997 se establece una revisión salarial, en el supuesto que el IPC real de ese año supere el 2,6 por 100, tomado como IPC previsto.

2. Para 1998-1999 se establece una revisión salarial, si el IPC real de cada uno supera al IPC previsto.

3. La revisión consistirá en la diferencia de aumento que exista entre el IPC real y el IPC previsto, siempre que el IPC real sea superior al previsto.

### Artículo 5. *Promociones.*

1. La cantidad destinada a las promociones durante los años de vigencia de este Convenio será repartida entre, al menos, el 40 por 100 de los afectados por el presente Convenio.

2. La cantidad destinada a las promociones será: El 1 por 100 de la Masa Salarial total del año anterior, para cada año de vigencia del presente Convenio.

3. Para el seguimiento del presente acuerdo, el Comité de Empresa será informado del número de favorecidos, su nombre y apellidos, así como la cantidad global de aumento por promociones.

### Artículo 6. *Primas e incentivos a la producción.*

1. Se establece una participación de los beneficios de la empresa, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

2. La aplicación de la participación en los beneficios de la empresa, se realizará según el procedimiento descrito en el anexo I.

### Artículo 7. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad y nocturnidad.*

1. Se regulará por lo dispuesto en el Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya.

### Artículo 8. *Antigüedad.*

1. El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será, por cada uno, el 5 por 100 de los salarios base por categoría, según el Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya, aplicable en cada momento.

2. Todo trabajador que cumpla un quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente, a partir del mismo mes en que lo cumpla.

3. Se revisará la antigüedad, una vez conocido el nuevo salario base del Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya, a partir del 1 de enero de cada año de vigencia.

### Artículo 9. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

15 de julio, por importe de treinta días.

15 de diciembre, por importe de treinta días.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas, conforme a razón de una mensualidad bruta, incluida la antigüedad que le correspondiese en la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

3. Estas gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

**Artículo 10. Abono de salarios.**

1. La empresa abonará mensualmente los salarios a los trabajadores. Este pago se efectuará a través de la entidad bancaria elegida por cada trabajador; la empresa se compromete a efectuar las transferencias bancarias de los sueldos tres días laborables, anteriores a fin de mes, contándose como laborables los sábados que no sean festivos.

**Artículo 11. Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones, equivalente al pactado en el Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya.

2. El período oficial de vacaciones para cada año de vigencia quedará fijado en el calendario laboral, que deberá ser público antes del 31 de diciembre del año anterior. No obstante, los programas de vacaciones adaptados a las necesidades del servicio, deberán estar elaborados por los respectivos Jefes de Departamentos, antes del 15 de junio de cada año y remitidos al Departamento de Personal. Una copia de estos programas de vacaciones, será entregado al Comité de Empresa en un período no mayor de quince días desde su entrega a Personal.

3. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser obligatoriamente rotativos.

4. Las vacaciones serán abonadas a razón de una mensualidad bruta más la antigüedad correspondiente.

5. Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencias por baja de enfermedad y accidentes.

**Artículo 12. Comedor.**

1. Los trabajadores que presten sus servicios en la sede central de Bilbao y en el almacén de Asúa, tendrán derecho a un «Ticket Restaurant» por cada día laborable, salvo los viernes correspondientes a la jornada de invierno.

2. El valor de partida del «Ticket Restaurant», al 1 de enero de 1997, es de 650 pesetas, considerando 857 pesetas el costo medio de la comida.

3. La revisión del valor del «Ticket Restaurant» se llevará a cabo los meses de abril y octubre, por el Departamento de Personal, con el conocimiento del Comité de Empresa. Para llevar a efecto esta revisión se solicitará a «Ticket Restaurant» la estadística sobre la utilización de restaurantes del período a revisar. De esta estadística se obtendrá el costo de la comida, en el supuesto de producirse un aumento, éste se llevará a efecto los meses de mayo y noviembre, siendo a cargo de la empresa dos tercios y a cargo del trabajador un tercio.

**Artículo 13. Gastos de desplazamiento, estancia, alojamiento y manutención.**

1. Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes, o desplazamientos para realizar su actividad fuera del centro de trabajo, y que le impidan efectuar comidas, o pernoctar en su domicilio habitual, se les aplicarán las compensaciones por gastos indicados en el anexo II.

2. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las compensaciones, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

3. Para los años 1998-1999 de vigencia de este Convenio, se establece un aumento del IPC real del año anterior, más el 0,5 por 100. El Departamento de Personal confeccionará la nueva circular de viajes en el mes de enero, con efecto al 1 de enero de cada año de vigencia.

4. Para el año 1997 el precio del kilómetro queda establecido en 36,50 pesetas. Este precio se pondrá al día con carácter retroactivo al 1 de enero de 1997, de acuerdo con el aumento experimentado en el Convenio Siderometalúrgico de la provincia de Guipúzcoa. Para los años 1998 y 1999 se seguirá la misma norma.

**Artículo 14. Período de prueba.**

1. Las admisiones de personal se realizarán de acuerdo con las disposiciones vigentes.

**Artículo 15. Jornada de trabajo.**

1. La jornada de trabajo para cada año de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

Año 1997, mil setecientos sesenta horas.

Año 1998, mil setecientos cincuenta y seis horas.

Año 1999: Mil setecientos cincuenta y una horas.

2. El calendario laboral para el año 1997 es el expuesto en el tablón de anuncios y entregado al personal en el mes de diciembre. La jornada sobrante del cómputo anual podrá ser dispuesta por el personal durante el transcurso del año, sin perjuicio de la actividad, es decir, previa organización departamental. Para cada año de vigencia de este Convenio se seguirá la citada norma.

3. Para 1997 se establece el horario siguiente:

Invierno (1 de enero a 14 de junio y 16 de septiembre a 31 de diciembre): De ocho a trece treinta y de catorce treinta a dieciocho horas. Los viernes será de ocho a catorce horas.

Verano (15 de junio a 15 de septiembre): De ocho a catorce horas.

4. Se establece un horario flexible de media hora para toda la jornada, utilizable a partir de la hora de entrada/salida. La recuperación de la flexibilidad se realizará durante la misma jornada y, excepcionalmente, en la misma semana.

**Artículo 16. Enfermedad y accidentes.**

1. Durante la enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad complementaria hasta completar el 100 por 100 del salario bruto mensual. No obstante y como excepción a la regla general, la Comisión paritaria estudiará y, en su caso, acordará el no abono del referido complemento a los trabajadores que vinieran actuando de mala fe con la intención fraudulenta de aprovecharse injustamente de una enfermedad ficticia.

2. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo profesional, o enfermedad profesional, sufran una disminución de sus facultades físicas, o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones, que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

3. La empresa efectuará revisiones médicas anuales a todo su personal.

**Artículo 17. Licencias retribuidas.**

1. Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya.

**Artículo 18. Ropa de trabajo.**

Se estará en lo dispuesto en el Convenio Siderometalúrgico Vizcaya.

**Artículo 19. Formación.**

1. Degremont promoverá la formación de su personal. Para ello, la Dirección realizará anualmente un estudio, con objeto de determinar las necesidades específicas y elaborar el correspondiente plan general de formación. Este plan general será facilitado al Comité de Empresa a principio de cada año, junto con su presupuesto.

2. Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursos que se organicen en tal sentido.

3. Se mantendrán los actuales cursos de idiomas. Al Comité de Empresa se le informará sobre su resultado general. Como mínimo el Comité de Empresa reconocerá, de manera expresa, este capítulo formativo para los efectos oportunos (subvenciones, deducciones fiscales, etc.).

4. Los gastos originados como consecuencia de la asistencia a cursos de formación serán a cargo de la empresa.

**Artículo 20. Organización del trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa tendrá las funciones de emitir los informes sobre implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo que la Ley les faculte.

3. Una vez al año el Comité de Empresa recibirá el organigrama de toda la sociedad.

#### Artículo 21. *Indemnización por muerte o invalidez.*

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán beneficiarios de un seguro de accidentes, en caso de muerte o de incapacidad absoluta, motivada por dicho accidente, de las siguientes cantidades:

Año 1997, 12.000.000 de pesetas.

Año 1998, 12.000.000 de pesetas.

Año 1999, 12.000.000 de pesetas.

2. Asimismo, tendrán un seguro de vida, en caso de fallecimiento, o incapacidad absoluta, tanto por accidente laboral o no, enfermedad común, o profesional, con las siguientes cantidades:

Año 1997, 4.000.000 de pesetas.

Año 1998, 4.500.000 de pesetas.

Año 1999, 5.000.000 de pesetas.

3. Los importes correspondientes a las primas de los seguros de los párrafos 1 y 2, serán comunicados al Comité en el momento que la empresa tenga conocimiento de los mismos, los cuales serán satisfechos íntegramente por la empresa.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

1. Con el fin de reducir, al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Dirección revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación, al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades de trabajo puedan resolverse en la jornada ordinaria.

2. Para tener la consideración de horas extraordinarias deberán ser solicitadas por el trabajador y ser aceptadas por el Jefe de Departamento.

El jefe de Departamento determinará cuándo es necesario hacer horas extraordinarias para:

a) Realización: Horas extraordinarias exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Mantenimiento: Horas necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural o coyuntural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. En base a las experiencias internacionales en materia de horas extraordinarias y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso. El disfrute de las compensaciones se acordará con el trabajador y se realizará en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. En caso contrario, serán abonadas.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias nocturnas las realizadas desde las veintidós a las seis horas. Las horas extraordinarias festivas corresponderán a las realizadas en los días de fiesta establecidos en el calendario laboral.

5. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se compensará con un incremento del tiempo, o de salario, del 25 por 100 si es normal; del 50 por 100 si es nocturna, o día inhábil, y del 75 por 100 si es festiva.

6. La Dirección de la empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información, se determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### Artículo 23. *Transporte.*

1. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Para la actualización de la cantidad abonada, en concepto de indemnización por la suspensión del servicio de autobús, se incrementará el porcentaje de IPC real de cada año a la cantidad del mismo, para establecer la nueva del año siguiente. El pago se realizará mensualmente.

3. El importe para el año 1997, será el del año 1996  $\times$  IPC de 1996, a saber:

Año 1997:  $1.367.724 \times \text{IPC real } 1996 (3,2 \text{ por } 100) = 1.411.491$ .

Año 1998:  $1.411.491 \times \text{IPC real } 1997$ .

Año 1999: Fondo año 1998  $\times$  IPC de 1998.

#### Artículo 24. *Jubilación.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, que al cumplir sesenta y cinco años pueda jubilarse percibiendo el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a ese momento, o en su caso el tope de la pensión máxima, causará baja definitiva en la empresa.

#### Artículo 25. *Crédito horario para los miembros del Comité de Empresa.*

1. Se estará a lo dispuesto en el Convenio provincial del Metal de Vizcaya.

#### Artículo 26. *Derechos sindicales.*

1. Se estará a lo dispuesto en el Convenio provincial del Metal de Vizcaya.

#### Artículo 27. *Contratación.*

1. Se estará en lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

2. En todos los casos, la Dirección favorecerá la promoción del personal de plantilla a los nuevos puestos que se vayan creando, debido a vacantes, o puestos de nueva creación como consecuencia de posibles reorganizaciones, siempre que sea posible, cuando las aptitudes de los candidatos se adapten a los puestos citados.

3. Para la contratación de nuevo personal la empresa utilizará los medios objetivos que puedan garantizar la elección más óptima (empresas de selección, gabinetes especializados, experiencia constatada de los candidatos, preparación técnico-profesional suficientemente demostrada, informes externos de profesionales acreditados, etc.).

4. La no renovación de un contrato temporal se estará en lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

#### Artículo 28. *Comisión Mixta.*

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación, o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa.

2. La Comisión emitirá, en todo caso, el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de treinta días desde la presentación del asunto.

3. Esta comisión mixta será, además, el órgano de encuentro en el que las partes abordarán todos los temas que cualquiera de ellos lo ponga a su sometimiento y que servirá para ir asumiendo acuerdos y perfilando los próximos Convenios.

4. Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta, las partes acuerdan someterse a los procedimientos del PRECO II, como expresión de buena voluntad para resolver sus litigios.

#### Artículo 29. *Cláusulas adicionales.*

1. Para todo aquello no contemplado en el presente Convenio, tendrá aplicación lo establecido en el Convenio Siderometalúrgico de Vizcaya, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier normativa aplicable al caso.

### ANEXO I

#### Participación en beneficios

1. Preámbulo.—La participación del conjunto del personal de la Sociedad Degremont en la mejora del rendimiento y de la calidad de trabajo, esto es, en la mejora de los resultados, es una condición básica para asegurar la continuidad de la Sociedad, e incrementar su proyección económica y social.

Es por ello, que existe la voluntad de conjugar los resultados económicos de la empresa y los devengos reales de los empleados, los cuales deben, justamente, beneficiarse de la situación, cuando esta última resulte favorable, debiéndose asegurar, igualmente, una remuneración normal a los accionistas.

2. **Beneficiarios.**—Se consideran beneficiarios de este acuerdo todos los empleados acogidos por el presente Convenio Colectivo, con un contrato de trabajo en Degremont, de una antigüedad igual, o superior, a seis meses, el último día de ejercicio considerado.

La participación en los beneficios será calculada en proporción al tiempo de actividad en el curso del ejercicio de que se trate.

3. **Cálculo de la base de participación en beneficios.**—El resultado económico antes de impuestos, tal y como figura en la cuenta de resultados oficial, constituye un indicador sencillo de la salud de la empresa y de su evolución.

El estado contable es aprobado por el Consejo de Administración al final de cada ejercicio.

El cálculo de la suma destinada a participación en los beneficios tiene en cuenta el resultado económico en relación a la cifra de Toma en Cuenta de acuerdo con los criterios siguientes:

Tramos de beneficios en relación a la TEC	Tasa de reparto
< 2,5 por 100 .....	0
2,5 a 4 por 100 .....	7,5
4,01 a 6 por 100 .....	10
> 6,01 por 100 .....	12,5

Es necesario precisar que la cifra de objetivos considerada, es la cifra de toma en cuenta (TEC) y no la de facturación. El cálculo se efectúa por aplicación de las tasas de reparto a los tramos de beneficio correspondientes hasta alcanzar el porcentaje final de beneficio sobre la TEC. El primer grupo comienza desde la primera peseta de la cantidad de beneficio.

**Ejemplo:**

Facturación TEC: 4.000.000.000 de pesetas.

Beneficio, antes de impuestos: 200.000.000 de pesetas.

Porcentaje de beneficio sobre facturación TEC: 5 por 100.

**Cálculo de porcentaje de reparto de beneficios:**

4 por 100 de 4.000 Mptas. = 160 Mptas. — Tasa de reparto: 7,5 por 100 (160 × 7,5 por 100 = 12 Mptas.)

1 por 100 de 4.000 Mptas. = 40 Mptas. — Tasa de reparto: 10 por 100 (40 × 10 por 100 = 4 Mptas.)

Total para reparto de beneficios: 16 Mptas.

La cantidad máxima a distribuir, calculada de esta forma, estará limitada al 5 por 100 de la masa salarial total.

4. **Reparto.**—La cantidad destinada a reparto de beneficios será distribuida de la manera siguiente:

50 por 100 a partes iguales para todos los beneficiarios (excepto a los afectados por la prorrata temporal indicada en el Preámbulo).

50 por 100 proporcionalmente al salario bruto.

Por salario bruto se entiende la suma del salario bruto más la antigüedad.

5. **Seguimiento de la aplicación del presente acuerdo e información colectiva.**—La Comisión Mixta tendrá la misión de comunicar la masa general de la participación en beneficios calculada, así como sus modalidades de aplicación. Esta Comisión tendrá un carácter exclusivamente consultivo, sin perjuicio de la facultad de solicitar de los representantes de la Dirección, las explicaciones complementarias sobre la aplicación de este acuerdo, así como de la de formular opiniones y sugerencias.

## ANEXO II

### Circular de Dirección, relativa a los viajes en Comisión de Servicios

I) Órdenes y autorizaciones de viajes:

1. Ninguna persona al servicio de la sociedad podrá desplazarse en comisión de servicios sin la correspondiente autorización.

2. Dichas autorizaciones serán otorgadas:

a) Viajes dentro del territorio nacional: Por el Jefe de Departamento en el que el empleado se halle prestando sus servicios.

b) Viajes al extranjero: Deberán ser autorizados por la Dirección, a propuesta del Jefe de Departamento, y las condiciones se pactarán en cada momento.

3. Las autorizaciones de viaje serán expedidas por duplicado en el impreso existente al efecto y se pasará el original, antes de la iniciación del viaje, al Departamento de Administración, para que cumpla los requisitos correspondientes a su cometido.

4. En las órdenes de viaje se harán constar, además del nombre y apellidos del empleado, plaza, o plazas, que habrá de visitar y, si no fuera de carácter reservado, el objeto del viaje. Igualmente, figurarán las fechas probables de salida y regreso, o llegada.

II) Anticipos para gastos de viaje:

5. Los empleados que se desplacen en comisión de servicio, solicitarán anticipos «a justificar», dentro del límite económico que señalará el Departamento de Administración. Dicha cantidad será calculada teniendo en cuenta las dietas que le correspondan, duración prevista del viaje y otras circunstancias del caso, no debiendo exceder, como norma general, del importe de quince días de dieta y gastos de viaje.

Administración, con objeto de evitar problemas al personal, se encargará, en cada caso, de la reserva de habitación del hotel correspondiente, de acuerdo con la relación de los homologados al efecto.

Asimismo, Administración facilitará los billetes de locomoción.

III) Gastos de viaje:

6. Por gastos de viaje se entenderán los de alojamiento, manutención y locomoción, que sean por cuenta de la empresa.

7. El personal que se desplace con dieta, en la cual va incluida la manutención y el alojamiento, deberá conservar los justificantes correspondientes a locomoción, que no hayan sido facilitados por Administración, que se incluirán en la liquidación.

Caso de que el viaje tuviera una duración superior a siete días, es obligatorio enviar semanalmente la liquidación a Bilbao.

8. Cualquier otro gasto no especificado en las normas anteriores, que fuese realizado por orden de la empresa, por conveniencias sociales, o de la comisión de servicio, así como la adquisición de materiales, o elementos de trabajo, habrán de ser, igualmente, justificados documentalmente.

9. Los gastos de representación se justificarán indicando persona, o personas, con las que se han producido los gastos.

10. El personal desplazado en comisión de servicio utilizará el medio de transporte más adecuado a las necesidades del mismo.

11. A efectos de la aplicación de las presentes normas, se establece la siguiente clasificación:

Grupo I: Estancias inferiores a una semana de todo el personal de la sociedad.

Grupo II: Desplazamientos del personal en la zona de influencia del centro de trabajo, en un radio de acción de 50 kilómetros y pernoctando en su domicilio, salvo aquellos en que el trabajador se vea obligado a salir de su domicilio a un horario anterior al habitual.

Grupo III: Estancias prolongadas:

Técnicos.

Especialistas de Montajes.

IV) Medios de locomoción.—Viajes en vehículo propio: Este sistema de viaje se procurará reducir al mínimo posible. Cuando sea necesario realizarlos, será indispensable contar con la autorización del Jefe de Departamento.

Para 1997 el precio del kilómetro se abonará a 36,50 pesetas/kilómetro.

Será condición indispensable para la utilización del coche, en comisión de servicio por cuenta de la empresa, contar con la póliza de seguro ilimitada, tanto en lo referente a daños a terceros, como responsabilidad civil.

Administración, antes de efectuar el pago de la primera liquidación, exigirá la presentación de la póliza correspondiente.

En los casos en que por necesidades de trabajo sea preciso transportar personal de la sociedad el usuario tiene la obligación de realizarlo, percibiendo por cada viajero un suplemento de 1 peseta/kilómetro.

V) Dietas a devengar: Año 1997.—El importe de las dietas, según la clasificación adoptada en la norma 11, es la siguiente:

Grupo I: Hotel \*\*\*:

Desayuno: 540 pesetas.

Comida: 3.100 pesetas.

Cena: 2.210 pesetas.

Varios: 760 pesetas.

Total: 6.610 pesetas.

Grupo II: Comidas o cena, 1.545 pesetas.  
Grupo III: Técnicos-Especialistas de Montajes.

Técnicos:

Hotel: 5.375 pesetas.  
Desayuno: 465 pesetas.  
Comida: 2.275 pesetas.  
Cena: 2.010 pesetas.  
Lavado de ropa: 305 pesetas.  
Varios: 465 pesetas.  
Total: 10.895 pesetas.

Especialistas de Montajes:

Hotel: 4.830 pesetas.  
Desayuno: 440 pesetas.  
Comida: 2.080 pesetas.  
Cena: 1.810 pesetas.  
Lavado de ropa: 305 pesetas.  
Varios: 465 pesetas.  
Total: 9.930 pesetas.

Comida de Verano: Todo el personal que en la jornada intensiva de verano, por necesidades del servicio se vea obligado a trabajar por las tardes, se le abonará la cantidad de 1.545 pesetas, para el pago de la misma.

A partir del año 1995, también se abonarán con este importe las comidas efectuadas por las personas que estén autorizadas a trabajar los viernes por la tarde.

VI) Liquidación de las órdenes de viaje.—Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación de un viaje en comisión de servicio, el empleado deberá rendir informe y cuenta del mismo por escrito a su Jefe correspondiente. Éste, antes de visar la liquidación y pasada a Administración, se cerciorará de que ha sido cumplido este requisito.

El personal incluido al régimen de dietas en el grupo III se alojará en establecimientos hoteleros cuyo costo coincida sensiblemente con las cifras estipuladas; con la primera liquidación se enviarán las señas del establecimiento hotelero utilizado.

Como se indica anteriormente, salvo excepciones fácilmente imaginables, los gastos a cuenta de la empresa habrán de justificarse con las facturas, billetes, recibos, o resguardos, ordenados por fechas correlativas y con separación de:

- a) Gastos de locomoción.
- b) Gastos de dietas.
- c) Gastos de representación.
- d) Compra de materiales o elementos de trabajo,
- e) Otros gastos.

Antes de pasar estas liquidaciones al Departamento de Administración, deberán ser visadas por el Jefe, o persona en quien haya delegado esta responsabilidad del departamento a que pertenece el personal que haya realizado el viaje.

El Departamento de Administración practicará la liquidación del viaje, de acuerdo con las normas anteriores y a la vista de los justificantes presentados y de los anticipos y cargos que tenga pendientes el empleado.

Salvo excepciones muy especiales, no se autorizará ningún anticipo a quien tenga pendiente de liquidación una orden de viaje anterior.

Cualquier falta maliciosa del personal, en cuanto a la aportación de datos, o la inexactitud en las cuentas de viajes, será considerada abuso de confianza y sancionada de acuerdo con lo prescrito al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de enero de 1997 y serán revisadas con periodicidad anual.

**17660** 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 Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambri-llones de Madera y Corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambri-llones de Madera y Corcho» (código de Convenio número 9002575), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1997, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Hormas

y Tacones, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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.

## CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO.

### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas integradas en la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones.

La pertenencia a esta Asociación y la invocación de este Convenio deberá acreditarse en cada momento por la empresa con el certificado extendido por la Asociación, válido para el período que en el mismo se indique. Caso de no ofrecerse esta acreditación, los trabajadores afectados tendrán derecho de opción por el Convenio que puedan considerar más beneficioso, bien sea éste o cualquier otro (carpintería, transformados de plástico, etc.).

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1997, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 5. *Revisión, rescisión y prórroga.*

La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la Legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del índice de precios al consumo.

#### Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia, a los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.