

La progresión profesional hasta la categoría de Profesional 3.^a está basada en el reconocimiento del profesionalismo que permite continuar la evolución de carrera de los trabajadores que demuestren las mejores aptitudes. Esta progresión se desarrolla de la manera siguiente:

El acceso a esta categoría se producirá mediante la superación de una prueba profesional que tendrá lugar en función de los puestos disponibles, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos cinco años un puesto de nivel de complejidad C5.

Para los trabajadores con nivel de formación FP2, el mencionado plazo podrá reducirse a dos años (sólo hasta la categoría Profesional de 3.^a)

En el caso de no superar la prueba, se facilitará o subvencionará al interesado un complemento de formación que integre, según las necesidades, formación general, técnica y tecnológica al objeto de poder presentarse de nuevo a la prueba.

Para los trabajadores que alcancen la categoría de Profesional de 3.^a, existirá un «Procedimiento de Orientación Profesional», basado en test y entrevistas, que permiten conocer las características personales y profesionales de cada candidato, a fin de orientarlo hacia la vía de evolución más apropiada.

Este «Procedimiento de Orientación Profesional» podrá asimismo recomendar formaciones susceptibles de mejorar los puntos débiles.

Si la calidad, cantidad, costos, plazos, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad, no son satisfactorias cada una de ellas, y, en consecuencia, no permiten realizar la prueba profesional, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador.

2.3 Principios de progresión hasta la categoría Profesional Técnico.

Para el acceso a las categorías de Profesional de 2.^a, 1.^a y Profesional Técnico se seguirá el mismo procedimiento que se ha descrito para la categoría Profesional de 3.^a

ANEXO II

Categorías profesionales y tablas salariales

PERSONAL OBRERO

Escala I. Obreros

Categoría	Retribución de Convenio día — Pesetas	Retribución de Convenio año — Pesetas
Profesional técnico	5.500,94	2.337.900
Jefe de Equipo de Oficiales	5.328,62	2.264.663
Oficial de 1. ^a y Profesional de 1. ^a	5.190,73	2.206.060
Profesional de 2. ^a	4.877,00	2.072.725
Oficial de 2. ^a	4.705,92	2.000.016
Profesional de 3. ^a	4.634,64	1.969.722
Especialista cualificado de 1. ^a	4.532,85	1.926.466
Especialista cualificado de 2. ^a	4.431,07	1.883.205
Oficial de 3. ^a B, Especialista B y Especialista Almacén B	4.428,44	1.882.087
Especialista cualificado de 3. ^a	4.329,28	1.839.944
Oficial de 3. ^a A, Especialista A, Especialista Almacén A y Especialista	4.227,49	1.796.683
Peón	3.871,04	1.645.192

ANEXO III

Categorías profesionales y tablas salariales

PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO, SUBALTERNO Y VENTAS CON COMISIÓN

Escala II. Técnicos, administrativos y subalternos

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
5 Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	131.690

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
6 Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automóviles (N. «a»)	131.690
Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automóviles (N. «b»)	136.225
7 Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2. ^a , Oficiales de 2. ^a administrativos y Técnicos de Organización de 2. ^a (N. «a»)	149.821
Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2. ^a , Oficiales de 2. ^a administrativos y Técnicos de Organización de 2. ^a (N. «b»)	153.275
8 Encargados, Oficiales de 1. ^a administrativos, Técnicos de Organización de 1. ^a y Delineantes de 1. ^a	175.448
9 Contra maestros, Maestros de Taller, Maestros industriales, Oficiales de 1. ^a administrativos (Jefes de grupo administrativo), Oficiales de 1. ^a administrativos (Delegados comerciales), Oficiales de 1. ^a administrativos (Secretario Dirección General, con idioma), Técnicos Organización de 1. ^a (Jefes grupo técnico), Técnicos Organización de 1. ^a (Delegados posventa, Delegados piezas de recambio y Delegados comercio)	198.872
10 ATS, Ingenieros técnicos, Maestros de Taller (Responsables de Taller), Maestros industriales (Responsables de Taller), Jefes de 2. ^a administrativos, Jefes Organización de 2. ^a , Analistas Programadores y de sistemas, Diplomados, Graduados sociales	220.967
11 Ingenieros técnicos (adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados superiores, Jefes de 2. ^a administrativos (adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores regionales), Jefes de Organización de 2. ^a (adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes administrativos de 1. ^a y Jefes de Organización de 1. ^a	241.140

Escala III. Ventas con comisión

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
1 Auxiliares (Vendedores que no tasan y Vendedores en formación)	116.554
2 Oficiales de segunda (Vendedores confirmados) ...	124.067
3 Oficiales de 1. ^a (Jefes de grupo de ventas)	148.768
4 Jefes de 2. ^a (Jefes de ventas de tres o más grupos)	185.541

13245

RESOLUCIÓN de 3 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 «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9000182), que fue suscrito con fecha 8 de mayo 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 y Migraciones 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, 3 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XVIII CONVENIO COLECTIVO (AÑOS 1997-1999)
DE LA EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» tiene establecidos en todo el territorio estatal en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo, con excepción del centro existente en la localidad de Aranjuez que mantiene convenio propio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrará por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.º, punto 1, con la excepción del personal directivo y/o asimilado a éste que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, y estará comprendido entre los días 1 de enero de 1997 y 31 de diciembre de 1999, ambos inclusive. Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 1997, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente al de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN 2.ª

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio colectivo o cualquiera otra causa.

Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja

en la columna de salarios del anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCIÓN 3.ª

Artículo 9. *Interpretación y vigilancia.*

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva:

- a) Composición: Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.
- b) Domicilio: Será el propio social de la empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza, 392.
- c) Reuniones: Serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En éstas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo, y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª

Artículo 10. *Organización de la empresa.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los representantes de los trabajadores:

1. La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc., de la empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la empresa.

SECCIÓN 2.ª

Artículo 11. *Ingresos del personal.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la empresa, se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: Programas de empleo, etc.

Artículo 12. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del anexo 1; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 13. *Procedimiento.*

La Dirección de la empresa publicará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos, será:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: Tres meses.
- c) Personal administrativo: Dos meses.
- d) Personal no cualificado: Quince días laborables.

La situación de incapacidad laboral transitoria, que pueda afectar al trabajador durante este período de prueba, interrumpirá el mismo.

Artículo 15. *Ceses y preavisos.*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos del 1 al 6 inclusive y, de cuarenta y cinco días naturales en los grupos del 7 al 10.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- b) La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

SECCIÓN 3.ª

Artículo 16. *Ordenación interna.*

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas:

1. Comprende:

- Auxiliar de almacén.
- Ordenanza.

2. Comprende:

- Auxiliar administrativo.
- Oficial almacén segunda.
- Telefonista.
- Cobrador.
- Conserje.
- Auxiliar técnico.
- Azafata-Demostradora.
- Vendedor «junior».

3. Comprende:

- Técnico postventa.
- Ayudante técnico.
- Delegado de ventas.
- Oficial administrativo.
- Operador ordenador.
- Taquimecanógrafa.
- Responsable almacén.
- Oficial almacén primera.
- Oficial de mantenimiento.

4. Comprende:

- Especialista técnico.
- Vendedor técnico.
- Oficial técnico.
- Analista.
- Programador.
- Taquimecanógrafa idiomas.
- Técnico de aplicaciones.

5. Comprende:

- Secretaria división, sector.
- Técnico de sistemas.
- Supervisor regional.
- Jefe almacén.
- Jefe de grupo.
- «Controller».

6. Comprende:

- Supervisor nacional.
- Jefe de ventas regional.
- Jefe de sección.
- «Product manager».
- Especialista producto.

7. Comprende:

- Jefe de ventas nacional.
- Jefe servicio técnico nacional.
- Jefe de marketing.
- Jefe de sección general.
- Jefe delegación.

8. Comprende:

- Gerente de división.

9. Comprende:

- Director administrativo.
- Director división.
- Director Recursos Humanos.

10. Comprende:

- Director general.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la División de Recursos Humanos. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y aprobación, en su caso.

SECCIÓN 4.ª RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

Artículo 17. Faltas leves.

Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.
9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
10. Fumar en aquellas dependencias en que la empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
11. La inobservancia de las normas y circulares de empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
12. Cualquier otra falta análoga a las anteriores.

Artículo 18. Faltas graves.

Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.
3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
6. Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
9. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.
13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las normas de la empresa o seguir percibiéndolos.
14. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.
15. Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 19. Faltas muy graves.

Tendrán esta consideración:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa 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, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aun siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquélla.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 20. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
- d) Despido.

CAPÍTULO III**Condiciones económicas****Artículo 21. Salario.**

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo 1 del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado anexo, son compatibles e independientes de las que abone la empresa cuando existan, en concepto de plus salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 22. Incrementos salariales.

El acuerdo pactado supone que en el conjunto de los años 1997, 1998 y 1999, el personal afectado por Convenio, tendrá una mejora efectiva de un 1 por 100 (uno) sobre los índices de precios al consumo reales de los tres años citados.

Para su efectividad de aplicación se procederá de la siguiente forma: Para el año 1997 se establece que:

a.1) Incremento inicial: 3,6 por 100 (tres puntos seis).

a.2) Regularización: Si el IPC real de 1997 resultara superior se regularizará la diferencia con carácter retroactivo, y en el caso de que el IPC real de 1997 fuera inferior al IPC previsto, se deduciría la diferencia en la aplicación de la inflación prevista del año siguiente.

b) Para el año 1998 se establece que:

b.1) Incremento inicial: IPC previsto para 1998, regularizado según párrafo anterior.

b.2) Regularización: Si el IPC real de 1998 resultara superior se regularizará la diferencia con carácter retroactivo, y en el caso de que el IPC real de 1998 fuera inferior al IPC previsto, se deducirá la diferencia en la aplicación de la inflación prevista del año siguiente.

c) Para el año 1999 se establece que:

c.1) Incremento inicial: IPC previsto para 1999, regularizado según párrafo anterior.

c.2) Regularización: Si el IPC real de 1999 resultara superior se regularizará la diferencia con carácter retroactivo, y en el caso de que el IPC real de 1994 fuera inferior al IPC previsto, se deducirá la diferencia en la aplicación de la inflación prevista del año siguiente.

d) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1996, en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.

e) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.

f) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan sujetas a los siguientes principios:

- f.1) Su determinación será a criterio de la Dirección de la empresa.
- f.2) Se equiparán, en lo posible, los criterios sobre los que se basan.
- f.3) No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.
- f.4) El abono efectivo debe ser contemplado por trimestres.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el Servicio Técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, período de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la División de Recursos Humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: Bien económico (con recargo del 75 por 100) o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los cuatro meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria ocho horas, continuada seis horas).

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes, pactándose como «estructurales» las relativas a: Períodos punta en los distintos sectores de la empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la División de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN ÚNICA

Artículo 25. Formación.

La empresa continuará con los programas de formación necesarios a su juicio para la mejor capacitación de sus colaboradores y útiles para el desarrollo de las actividades de la empresa en su línea habitual.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el alemán e inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

CAPÍTULO V

Jornada-horario

SECCIÓN 1.ª

Artículo 26. Jornada.

La jornada efectiva en cómputo anual será de 1.760 horas efectivas, aproximadamente. Para ello, se pacta que, conforme a los horarios que se especifican en el artículo siguiente, todos los colaboradores sin excepción, salvo aquellos que se incorporen en el transcurso del año, tienen dos días de libre disposición.

Queda suprimida la modalidad de jornada intensiva, quedando, en consecuencia, la modalidad de jornada partida con las únicas excepciones siguientes:

1. Viernes comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, cuyo horario será continuado de seis horas efectivas de trabajo.
2. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, siempre que coincidan entre lunes y viernes, cuyo horario de trabajo será continuado de seis horas efectivas de trabajo.

Esta compensación de exceso de tiempo trabajado en función del horario y jornada establecidos, podrá disfrutarse por días completos (preferentemente en lunes y/o viernes) o tardes de los viernes de mutuo acuerdo con los responsables de cada área de trabajo y, en la segunda opción garantizando siempre la presencia del 50 por 100 del personal de cada sección o departamento.

Artículo 27. Horario de trabajo.

A) Para el personal adscrito a todos los centros de trabajo, excepto Sentmenat y personal de turnos y del área informática será el siguiente:

1. En jornada partida:

Entrada: De ocho a nueve horas.

Salida/entrada mediodía: De trece treinta a quince horas.

Salida: De diecisiete a dieciocho treinta horas.

2. Los viernes de 1 de junio a 30 de septiembre:

Entrada: De ocho a nueve horas.

Salida: De catorce a quince horas.

Este horario rige para los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a ocho horas (cómputo diario) en el horario especificado en el punto 1 y de seis horas (cómputo diario) en horario especificado en punto 2.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas, este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

B) Para el personal del centro de Sentmenat: Jornada partida: Comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Trece horas.

Entrada: Catorce horas.

Salida: Diecisiete horas.

C) Garantía de servicios en los meses de 1 de junio a 30 de septiembre:

Durante los días de jornada de seis horas se garantizarán los servicios de recepción general en los centros de Barcelona y Madrid. Recepción de llamadas, almacén de recambios y servicio de postventa entre las quince y las diecisiete horas.

La disponibilidad de las mismas irá en función de la plantilla de cada uno de los servicios descritos, y por Divisiones, cuando así sea posible determinarlo, no pudiendo ser mayor del 20 por 100 del personal de cada grupo.

En aquellos casos que sea posible, no se requerirá la presencia física en el centro de trabajo, sustituyéndolo por la disponibilidad y posibilidad de contacto por los sistemas de comunicación que existan en cada momento.

Los colaboradores que deban cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario adaptarán su horario para esa cobertura, o, en caso de ser no posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

- Veinticinco días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre uno y diez años, décimo inclusive.
- Veintiocho días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de diez años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

Uno de los períodos no podrá ser inferior a veintiún días naturales continuados.

De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador podrá reservarse para su disfrute en el período navideño (hasta el día 5 de enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

Artículo 29. *Desarrollo.*

Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la circular de empresa.

Artículo 30. *Licencias.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador/a.
- Alumbramiento de la esposa.
- Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando éstos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso a), y de dos días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, habrá tres días, que se han de fijar de acuerdo con la empresa.

En todos los casos la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral), tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

Artículo 31. *Norma general.*

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: Voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reintegro si no fuera éste solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el carácter de fijas.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32. *Jubilación.*

Edad: Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los sesenta y cinco años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.

Premio: La empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:

- A los 65 años de edad: 777.008 pesetas brutas.
- A los 64 años de edad: 990.815 pesetas brutas.
- A los 63 años de edad: 1.317.109 pesetas brutas.
- A los 62 años de edad: 1.752.182 pesetas brutas.
- A los 61 años de edad: 2.330.250 pesetas brutas.
- A los 60 años de edad: 3.099.093 pesetas brutas.

Complemento:

La empresa complementará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de pesetas brutas anuales: 2.200.000 pesetas, y siempre que la edad del trabajador en el momento de la jubilación sea de 64 a 65 años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de 65 años y 100 por 100 de la base reguladora.

Estos complementos se refieren a las cantidades iniciales de prestación pública.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de dichos complementos, serán a cargo exclusivo del beneficiario.

Para 1998 y 1999, se pacta que las cantidades reflejadas en este punto se verán incrementadas en el mismo porcentaje que el IPC.

Artículo 33. *Complemento de viudedad.*

La empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la empresa, hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 2.200.000 pesetas brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se adicionará un 10 por 100 por cada hijo menor de 21 años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de haber prestado sus servicios en la empresa un mínimo de un año.

Estos complementos se refieren a las cantidades iniciales de prestación pública.

En el supuesto de que el fallecimiento haya sido a causa de accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no se exigirá tiempo mínimo de prestación de servicios en la empresa.

En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio, o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de seguridad social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

Para 1998 y 1999, se pacta que la cantidad reflejada en este punto se verá incrementada en el mismo porcentaje que el IPC.

Artículo 34. *Auxilio por defunción.*

La empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 150.000 pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Artículo 35. *Enfermedad y accidentes.*

La empresa abonará a sus trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Artículo 36. Seguro de accidentes laborales.

Las coberturas de las contingencias contempladas en la póliza de accidentes que la empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

Muerte: 4.500.000 pesetas.

Incapacidad permanente absoluta: 5.500.000 pesetas.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: El cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Los efectos de estos nuevos importes serán desde el 1 de mayo de 1997.

Artículo 37. Seguro de vida.

Las coberturas de la póliza de vida, invalidez total y absoluta para todo trabajo hasta la cuantía de 2.500.000 pesetas.

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: Dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

El efecto de este nuevo importe será desde el 1 de mayo de 1997.

Para 1999, se pacta que la cobertura de esta póliza ascenderá a 3.000.000 de pesetas, revisándose la cantidad que aporta el trabajador, en función del coste que la nueva cobertura represente.

Artículo 38. Préstamos al personal.

Al fondo que la empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

a) Adquisición de vivienda:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 750.000 pesetas, siempre y cuando el acceso a la propiedad de la vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 6 por 100 anual, siendo reversible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.

b) Paliar necesidades urgentes y perentorias:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 350.000 pesetas. Para optar a él se requiere la condición de fijo en la empresa.

Este préstamo devengará también un interés del 6 por 100, reversible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la empresa y una Comisión de los Representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes.

Artículo 39. Ayuda de comida.

Para el año 1997 el personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 836 pesetas brutas por este concepto.

Este importe para los años 1998 y 1999 sufrirá un incremento igual al IPC del sector de hostelería.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador puede efectuar su pausa de comida dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y treinta minutos.

Artículo 40. Natalidad.

Con motivo del nacimiento de cada hijo la empresa abonará la cantidad de 17.000 pesetas brutas.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Artículo 41. Ayuda familiar.**a) Por cónyuge:**

Cuantía: Se mantienen las 2.150 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores que venían percibiéndolas a fecha 31 de diciembre de 1985.

Expectativa: Esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la empresa.

De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos: Se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

Hijos sin minusvalías.

Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.

b.1) Sin minusvalías:

Cuantía: Para el año 1997 será de 2.286 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente, a partir del mes siguiente en que el/los hijo/s que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de diecisiete años.

b.2) Con minusvalías:

Cuantía: Será para 1997, de 39.824 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: Colegio, asistencia de terceras personas, etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no las dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Para 1998 y 1999 se pacta que los importes indicados tendrán un incremento equivalente al IPC + 0,5 por 100 en cada año.

Artículo 42. Ayuda escolar.

Para 1997 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.630.711 pesetas.

Para 1998 se pacta un incremento igual al porcentaje de IPC.

Para 1999, y en función del número de colaboradores que opten a este beneficio queda pendiente la adaptación o no de este importe.

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los dos y los dieciocho años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que el trabajador los haya hecho constar en la declaración jurada de «situación familiar», dejándose de percibir en el año natural en que se cumplan los diecinueve años de edad. La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1996 hayan tenido un total de ingresos no superiores a 5.032.681 pesetas brutas. Esta cantidad se verá actualizada, anualmente, en el mismo porcentaje que el que se efectúe para salarios.

El plazo de admisión de las solicitudes será de treinta días naturales a partir del siguiente al de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores, pactándose expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Artículo 43. Ayuda transporte.

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 154 pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

Para 1998 y 1999 se pacta que el importe indicado tendrá un incremento equivalente al IPC + 0,5 por 100 en cada año.

CAPÍTULO VII**Gastos de viaje****Artículo 44. Gastos de viaje.**

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

Dietas:

Cuantías en territorio nacional y extranjero. Forma de ejecución administrativa.

Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

Kilometrajes:

Precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.

Parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.

Causas de revisión de precio de kilómetro y cantidades estimadas a amortización.

Personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.

Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche «base».

Regulación de préstamos.

Alternativas de amortización de préstamos.

CAPÍTULO VIII**Seguridad e Higiene**

Durante la vigencia del Convenio continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

Ambas partes consideran útil avanzar en todo lo posible en el contenido de la nueva legislación, mediante los canales de representación establecidos.

CAPÍTULO IX**Relaciones laborales****Artículo 45. Relaciones laborales.**

Ambas partes se comprometen a:

1. Llevar a cabo dos reuniones anuales de información con la asistencia de todos los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados por este Convenio.

Las fechas se establecerán en función de las disponibilidades de cada momento, pero, orientativamente, serán durante la segunda quincena de enero y primera de julio de cada año.

2. Mantener reuniones periódicas trimestrales con los Comités de trabajadores de los centros donde existan.

3. Las fechas se fijarán de forma flexible, siendo orientativas en las segundas quincenas de febrero, mayo, septiembre y diciembre.

4. Establecer mecanismos de mediación en los supuestos de conflictos colectivos; estos serán los que, de mutuo acuerdo, se consideren más efectivos para cada caso en función del asunto y el ámbito geográfico donde se produzca, y siempre que no sean consecuencia de rescisiones de contratos.

5. La creación de una Comisión, con un máximo de siete miembros para conocer con la representación de la empresa de los casos de disminución de plantilla superiores a treinta personas, de una sola vez y con implicación de más de un centro de trabajo.

Cláusula adicional

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto-ley, Real Decreto Legislativo y Orden ministerial.

ANEXO 1**Tabla de salarios para 1997**

	Grupo cotiz.	Salario de convenio — Pesetas	Anualizado 1997 — Pesetas
Grupo I			
Licenciado	1	222.509	3.560.144
Supervisor	2	188.274	3.012.384
Perito	2	177.269	2.836.304
Especialista técnico	2	181.239	2.899.824

	Grupo cotiz.	Salario de convenio — Pesetas	Anualizado 1997 — Pesetas
Técnico postventa	2-4	170.573	2.729.168
Ayudante técnico	4	151.099	2.417.584
Auxiliar técnico	4	133.977	2.143.632
Grupo II			
Jefe ventas nacional	2	204.562	3.272.992
Jefe marketing	2	204.562	3.272.992
Product manager	2	204.562	3.272.992
Jefe ventas regional	2	188.274	3.012.384
Supervisor	2	188.274	2.862.608
Especialista producto	2	178.913	2.862.608
Delegado técnico	5	160.445	2.567.120
Técnico aplicaciones	2	160.445	2.567.120
Técnico sistemas	5	160.445	2.567.120
Delegado ventas	5	133.977	2.143.632
Delegado ventas jr.	7	107.339	1.717.424
Azafata-demostradora	7	107.339	1.717.424
Grupo III			
Jefe sección	3	204.562	3.272.992
Jefe grupo	4	178.913	2.862.608
Oficial técnico	4	169.731	2.715.696
Programador	5	165.585	2.649.360
Secretaria	4	165.585	2.649.360
Tacimeca idiomas	4	153.369	2.453.904
Operador ordenador	5	147.249	2.355.984
Oficial mantenimiento 1.ª	5	147.249	2.355.984
Oficial administrativo	5	138.951	2.223.216
Auxiliar administrativo	7	107.339	1.717.424
Grupo IV			
Jefe almacén 1.ª	3	192.947	3.087.152
Jefe almacén 2.ª	3	172.764	2.764.224
Responsable almacén	7	147.249	2.355.984
Oficial mantenimiento 1.ª	8	131.357	2.101.712
Oficial mantenimiento 2.ª	8	122.648	1.962.368
Oficial almacén 1.ª	8	122.512	1.960.192
Oficial almacén 2.ª	8	117.460	1.879.360
Auxiliar almacén	10	94.744	1.515.904
Grupo V			
Cobrador	8	122.512	1.960.192
Conserje	8	113.667	1.818.672
Telefonista	7	107.339	1.717.424
Vigilante	8	101.020	1.616.320
Ordenanza	8	101.020	1.616.320

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

13246 RESOLUCIÓN de 12 de junio de 1997, de la Dirección General de Industria, por la que se aprueba el sistema para la realización de los controles de la producción y distribución del cemento establecidos en la Norma UNE 80.403:1996.

El Real Decreto 1313/1988, de 28 de octubre, declaró obligatoria la homologación de los cementos para la fabricación de hormigones y morteros para todo tipo de obras y productos prefabricados.

En la disposición final primera de este Real Decreto se faculta a los Ministerios de Industria y Energía y de Fomento para modificar las referencias a Normas UNE que figuran en su anexo.

En base a esta disposición final se ha aprobado la Orden de 21 de mayo de 1997, por la que se modifica la referencia a normas, para ajustar este Reglamento a las nuevas Normas UNE, publicadas en 1996, y que son la adopción de las Normas EN aprobadas por CEN y publicadas recientemente.