

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KRAFT LEONESAS, S.A.

Se incorpora al presente Convenio el capítulo VI del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados, publicado en el número 162 del Boletín Oficial del Estado de 7 de Julio de 1984, con las siguientes enmiendas en el artículo de dicho Convenio:

ARTICULO 35º.- Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa, un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

ARTICULO 54º.- Se suprime en su totalidad.

1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primer.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.-Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 25 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

VI CONVENIO DE LA EMPRESA ABRASIVOS REUNIDOS, S.A.CAPITULO IDISPOSICIONES GENERALESSección 1º: Ámbito de aplicación.-

Artículo 1º.-Ámbito Territorial.- El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se crean con posterioridad a la misma.

Artículo 2º.-Ámbito Personal.- Se regirán por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa ABRASIVOS REUNIDOS, S.A. que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1.980.

Artículo 3º.-Ámbito Temporal.- El presente Convenio tendrá una duración de dos años que serán precisamente los comprendidos entre el 1 de Enero de 1.985 y el 31 de Diciembre de 1.986, ambas fechas inclusive.

Sección 2º: Denuncia y Revisión.-

Artículo 4º.-Denuncia y Revisión.- El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Sección 3º: Compensación y Absorción.-

Artículo 5º.-Compensación.- Cuántas condiciones se pactan en el presente Convenio, compensan hasta donde alcancen, con un todo orgánico e indivisible y considerados por períodos de 12 meses, las que rigen en la Empresa actualmente, cualquiera que fuere el origen de su establecimiento y muy especialmente aquellas que disfrute el personal en razón de acuerdo voluntario con la Empresa.

En su virtud, habrá de extenderse para la aplicación práctica de este Convenio a cuanto en él mismo se prevé, con absoluta abstracción de conceptos salariales, su cuantía o su regulación anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 6º.-Absorción.- Si durante la vigencia del Convenio se dictaran disposiciones legales que implicaren variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o creaciones de otros, únicamente seguirán de aplicación práctica si, globalmente y por períodos de doce meses considerados sumados a los vigentes con anterioridad a este Convenio superasen el nivel de éste, considerándose en caso contrario absorbidas por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Artículo 7º.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que algún pacto conculta la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan, al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4º.-Comisión Paritaria Mixta.-

Artículo 8º.-Composición.- La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por el Sr. Enrique Díaz Pecio por la parte económica y el Sr. Juan José Rojas Gavilán por la parte social, que han formado parte de la Comisión Deliberadora, estando asistidos por el Secretario Sr. Francisco Ruiz - Santiago.

La Comisión Mixta actuará manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulen los Convenios Colectivos Sindicales. Las mejoras en las que no se alcancen acuerdos por la Comisión Mixta citada, se elevarán a la decisión de la Autoridad laboral competente.

La Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia tendrá su domicilio en el de la propia Empresa, o sea, en calle tembor del Bruc, 4 bis, de Sant Joan Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario.

9254

RESOLUCION de 12 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.844 la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.844-12-2-85-1.000 V..

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 12 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

9255

RESOLUCION de 25 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económicas y social, el día 30 de enero del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1º.- Disposición General.-

Artículo 9º.- La organización del trabajo en todos los centros de producción y venta y en cada una de las Secciones y dependencias es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que las regulará conforme establecen las normas legales.

Sección 2º.- Cobertura de Plazas.-

Artículo 10º.- Norma General.- La admisión del personal se regulará de conformidad con las normas establecidas al efecto en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica del 9 de Septiembre de 1.970.

Sección 3º.- Ceses y Preavisos.-

Artículo 11º.- Plazo de Preaviso.- El Personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo así a la Dirección de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- | | |
|------------------------------------|---------|
| a) Personal directivo y comercial: | 45 días |
| b) Personal administrativo: | 30 días |
| c) Resto del personal: | 15 días |

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la imposición de una sanción equivalente al importe del salario de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retirar esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES

Artículo 12º.- Clasificaciones.- La Empresa procederá a la clasificación de su personal a tenor de las definiciones a continuación indicadas, que surtirán efecto para la aplicación de las condiciones económicas de acuerdo con las categorías laborales establecidas en el Anexo I de este Convenio, y las demás condiciones relativas al puesto de trabajo ocupado con carácter permanente en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 12.1 Personal Directivo.-

12.1.1 Director Gerente.- Es el trabajador primer responsable de la Empresa. Tiene bajo su mando los distintos departamentos y su función más concreta es la de velar por el cumplimiento de los acuerdos de la Asamblea General de Socios.

12.1.2 Director de Departamento.- Son los trabajadores que tienen bajo su control las líneas generales del planeamiento estratégico de la Empresa. Están apoderados por la misma para el desarrollo de sus funciones ejecutivas y vienen obligados a cumplirlos los objetivos previstos en el Plan Anual del ejercicio correspondiente.

Artículo 12.2 Personal de Taller.-

12.2.1 Pinches 16-17 años.- Son los trabajadores jóvenes de nuevo ingreso con intencionalidad de aprender, a los cuales les serán encamendados trabajos de limpieza, ordenación de materias y servicio de recados.

12.2.2 Pinches 17-18 años.- Son los trabajadores jóvenes en estado de aprendizaje, aún sin concluir, a los cuales se les adiestrará en el manejo de los útiles más sencillos, culminando en la edad superior con la integración en la producción.

12.2.3 Peones.- Son los trabajadores mayores de 18 años que ejecutan las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, si no esiedad de práctica operativa alguna.

En esta clasificación se incluye el personal de nuevo ingreso desconocedor de la industria.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de dos años.

12.2.4 Peones Especialistas.- Son los trabajadores mayores de 18 años dedicados a funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente oficio alguno, exigen sin embargo, cierta práctica adquirida en períodos de tiempo no inferior a 150 días de trabajo y a una especialización y atención que implique una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Están capacitados para manejar las cizallas, tomar medidas de bandas, esmerilar el grano, dar cola con pinzel y prensar.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.2.5 Oficiales de 3º.- Son los trabajadores que con conocimientos generales de oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática o práctica continuada, pueden auxiliar a los oficiales de 2º y 1º., y aún hacer los veces de los trabajos propios de éstos y efectuar otros de menor importancia.

Están capacitados para cambiar los elementos de corte, muelas diamantadas, preparar la cola y la prensa.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.2.6 Oficiales de 2º.- Son los trabajadores que sin llevar a cabo la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Están capacitados para llevar una unidad de producción, en cualquiera de las cadenas de bandas con total autonomía, bastándoles para ello la mera orden de producción o propuesta de pedido.

También pueden efectuar tareas de verificación de las bandas confeccionadas, así como manejar la máquina de cortar rollos.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.2.7 Oficiales de 1º.- Son los trabajadores que con total dominio del oficio lo practican con tal grado de perfección y rapidez que no sólo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial ejecución y rapidez.

Están capacitados para llevar la máquina de cortar bandas múltiples, verificar y comprobar el contenido de los paquetes a los clientes a partir de la factura y proceder al mantenimiento de las máquinas existentes en el taller.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.2.8 Jefes de Sección.- Son los trabajadores responsables de la producción obtenida dentro de su sección por el equipo a sus órdenes, de su organización y limpieza y de los útiles a su cargo.

Dependen del Jefe de Planta.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.2.9 Jefe de Planta.- Son los trabajadores responsables de la producción obtenida, de la organización general y del mantenimiento del parque de máquinas en su planta respectiva.

Es su misión específica cuidar la disciplina del personal a sus órdenes, colaborando con ellos para obtener los objetivos previstos.

Dependen del Encargado General.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.2.10 Encargado General.- Es el trabajador que responde de la coordinación de las plantas de producción. Es función específica el diseño y creación de nuevos útiles y la mejora de las máquinas existentes con el fin de incrementar la productividad.

Depende del Jefe de Producción.

12.2.11 Jefe de Producción.- Es el trabajador responsable de la producción, de su cantidad y de su calidad; tiene bajo su mando todo el personal del taller, correspondiéndole la organización y sistematización de las tareas propias de la manufactura.

Cada día entregará el parte de las unidades de producción realizadas cuantificando los importes en pesetas de las mismas.

Mensualmente deberá presentar los resúmenes de producción obtenidos según las distintas cadenas de manufactura al efecto.

Llevará mensualmente la estadística de devoluciones ordenando las causas que las han motivado y los causantes de las mismas.

Su categoría laboral es la de Jefe de Departamento.

Depende del Director de Coordinación.

12.2.12 Director de Coordinación.- Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la planificación de la producción evitando que se produzcan interferencias entre las diversas líneas de productos.

Cuidará específicamente de los costes internos controlando las propuestas de pedido.

Se responsabiliza de los Stocks de productos cuidando sean suficientes y de conformidad con el Plan Económico de Inversiones.

Artículo 12.3 Personal de Administración.-

12.3.1 Botones.- Son los trabajadores jóvenes de nuevo ingreso con intencionalidad de aprender, a los cuales les son encamendadas tareas de archivo, recados y limpieza, con edades de 16 a 17 años.

12.3.2 Aspirantes Administrativos.- Son los trabajadores de 17 a 18 años que continúan con el aprendizaje, a los cuales se les adiestra en las tareas administrativas simples.

12.3.3 Auxiliares Administrativos.- Son los trabajadores mayores de 18 años a los cuales se les confían tareas de control de fichas, servicio telefónico y atención al público en la oficina.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.3.4 Auxiliares Administrativos de 1º.- Son los trabajadores con iniciativa y con conocidad para redactar escritos de trámite, clasificar propuestas de pedido, se responsabilizan del control administrativo de las visitas de los representantes, atienden llamadas telefónicas de clientes y confeccionan remesas a los bancos.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.3.5 Oficiales de 3º.- Son los trabajadores que han concluido el período de aprendizaje y están en condiciones de realizar cualquier trabajo administrativo con absoluta autonomía, bajo las órdenes y supervisión de sus superiores. Se adaptan al control de acciones como facturación, cuentas corrientes y bancos.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.3.6 Oficiales de 2º. Son los trabajadores con cercanía para liquidar comisiones de representantes, establecer nóminas de personal y redactar escritos, además de llevar las cuentas de los bancos y cuadernos.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

12.3.7 Oficiales de 1º. Son los trabajadores que han adquirido la total destreza del funcionamiento del sistema administrativo. Están capacitados para desarrollar todas y cada una de las operaciones burocráticas establecidas.

Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.3.8 Jefes de Departamento. Son los trabajadores que tienen a su cargo un departamento administrativo. Son responsables ante el Director Administrativo de la gestión realizada y del cumplimiento de las instrucciones recibidas.

En caso de ausencia del Director Administrativo son responsables del orden y trabajos realizados.

12.3.9 Director Administrativo. Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la elaboración del Presupuesto General Anual, de su control y de su ejecución.

Tiene bajo su control los distintos departamentos administrativos y responde del orden y trabajos realizados.

En caso de ausencia del Director Gerente asume sus funciones y competencia.

Artículo 12º.4 Personal Comercial.

12.4.1 Vendedores. Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.200.000,- Ptas. mensuales, siendo sus responsabilidades específicas las siguientes:

1º.- Confección de los informes de visita diarios:

- a) Los vendedores adscritos a una Delegación deberán entregar diariamente a su Jefe inmediato.
- b) Los vendedores no adscritos a una Delegación deberán remitirlos diariamente a la Central en Sant Joan Despí (Barcelona).

2º.- Cobro de los impagados y recibos:

- a) Los vendedores adscritos a una Delegación deberán entregar diariamente los cobros realizados a su Jefe inmediato.
- b) Los vendedores no adscritos a una Delegación deberán enviar diariamente los cobros realizados a la Central en Sant Joan Despí (Barcelona).

3º.- Mantener el vehículo automóvil en perfecto estado de conservación y funcionamiento.

4º.- Asesorar al cliente técnicamente.

5º.- Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.

6º.- Conseguir nuevos clientes.

7º.- Conservar y mejorar la imagen de empresa.

Son además responsables del trato simpático y agradable a los clientes, a la vez que no olvidan la persuasión necesaria para obtener las órdenes de pedido.

Dependen de los Jefes de Delegación o en su defecto del Director Comercial.

12.4.2 Jefes de Delegación. Son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad una Delegación. Rinden cuentas dos veces al año de los artículos colocados en el recinto de la Delegación.

Semanalmente envían las hojas de Caja acreditativas de los movimientos de tesorería que se han producido, acompañando a las mismas los ingresos bancarios correspondientes fruto de los cobros realizados.

Es tarea fundamental:

- a) La preparación del trabajo de los vendedores en plantilla.
- b) La animación y control de los comerciales a comisión.
- c) La organización y sectorización de las rutas.
- d) Formación y apoyo de los hombres.

Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir con el objetivo mínimo mensual asignado por el Director Comercial de manera que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado, y daría lugar a las sanciones previstas para estos supuestos.

Dependen del Director Comercial.

12.4.3. Director Comercial. Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la cifra de ventas mínima fijada anualmente y revisada trimestralmente de forma que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado, y daría lugar a las sanciones previstas para estos supuestos.

Dispone para su cometido de toda la red de ventas actual y está facultado para proponer otros puntos de venta y nombrar representantes libres de comisión, así como presentar candidatos para vendedores en plantilla.

Como responsable de las cifras generales de la Empresa tiene como tareas básicas animar al equipo comercial que actualmente diseñamos.

Artículo 13º. Para definición de categorías no previstas en el artículo anterior, se estará a lo señalado en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 14º. Condiciones económicas. El régimen retributivo que se aplicará al vigente Convenio estará constituido por el Salario Base y demás complementos salariales que se pactan y que son los que se dejan señalados en la Tabla del Anexo nº 1 de este Convenio, que regirán concretamente para el período comprendido entre el 1º de Enero de 1.985 y el 31 de Diciembre de 1.986.

Artículo 15º. Salario Base. Es aquél que se percibe por el personal según su categoría laboral y por unidad de tiempo, quedando su cuantía especificada en la columna I de la Tabla del Anexo nº 1.

Artículo 16º. Antigüedad. Se establece para todo el personal de la Empresa un complemento personal sobre el salario base para su categoría laboral establecida en la columna I del Anexo nº 1 de este Convenio, del 5% a pagar al día siguiente en que se cumplen los dos años de permanencia en la Empresa; del 10% a partir de los 5 años y un día; del 17% a partir de los 11 años y un día; del 24% a partir de los 16 años y un día; y del 31% a partir de los 21 años y un día.

Artículo 17º. Plus Convenio. Se establece un llamado "Plus de Convenio" cuyo importe queda determinado en la columna II de la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio, según las distintas categorías por día realmente trabajado.

Al citado "Plus", tendrán derecho todos los trabajadores afectados por el Convenio a razón de treinta días por mes para el personal de retribución mensual, no efectuándose descuento alguno por domingos y días festivos, abonándose a rendimiento normal y producción correcta.

No se abonará este "Plus" cuando se produzca una inasistencia al trabajo, cualquiera que fuere la razón de la misma, deduciéndose la parte proporcional de los días de descanso, a excepción de baja por accidente de trabajo.

Los vendedores, para tener derecho al "Plus de Convenio" deberán cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación de 1.000.000,- ptas.

Los Jefes de Delegación para tener derecho al "Plus Convenio", deberán cumplir mensualmente como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director Comercial.

El Director Comercial para tener derecho al "Plus Convenio", deberá cumplir trimestralmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima fijada por el Director Gerente.

Artículo 18º. Se pacta expresamente que el Plus de Convenio establecido en el artículo anterior, compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos; que en su caso pudieran ser de aplicación a parte a todo el personal de la Empresa.

a) El 25% establecido en el artículo 21 de la Ordenanza del Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica.

b) El Plus de distancia y transporte regulado en el artículo 18º de la propia Ordenanza.

c) Cualquier variación en el régimen de descuentos de obligaciones de Seguridad Social laborales y fiscales a cargo del productor.

Artículo 19º. Beneficios. Se establece para todo el personal de la Empresa que acredite una antigüedad mínima de un año en la misma, un Complemento Personal de carácter mensual del orden del 6%, calculado sobre el salario base de su categoría laboral establecida en la columna I del Anexo I de este Convenio.

Artículo 20º. Compensación por salario recibido actividad normal. Los importes indicados en la Tabla Salarial del Anexo nº 1 de este Convenio vienen justificados por un trabajo realizado:

a) En la Producción, por la fabricación de bandas, rollos y discos.

b) En el Departamento de Ventas-Comercial, por la facturación mínima obtenida mensual para los Vendedores y Jefes de Delegación trimestral para el Director Comercial.

c) En la Administración, por la ejecución puntual de las distintas tareas burocráticas.

Artículo 21º. Departamento de Producción. Actividad normal equivalente a cien o mínima. Las unidades establecidas para el Departamento de Producción son representativas de la actividad mínima aceptable y que cubre el salario indicado, superando el compromiso por parte de los integrantes del Departamento de realizarlas sin excusas de ningún tipo. Se establecen los siguientes criterios, como consideración de trabajo normal equivalente a undécimienta 100:

BANDAS ANCHAS:	tope compensatorio	=	1.470 unidades
BANDAS ESTRECHAS:	" "	=	36.215 "
METROS:	" "	=	64.000 "
HORAS:	" "	=	210 "
DISCOS:	" "	=	1.050 "

Las cantidades indicadas son justificativas del salario establecido por categorías y representan el compromiso por parte del equipo productivo de su consecución. Si por causa de descenso en las ventas o falta de materias primas las cifras descendieran, los componentes del equipo productivo no serían responsables.

Artículo 22º.- Incentivos. Para estimular la regularidad y la consecución de más altas cotas de producción, se establece, a partir de las cantidades reseñadas en el artículo anterior, los siguientes incentivos:

BANDAS ANCHAS.- (A partir de 500 mm. de ancho)

Hasta 1.000 mm. de ancho a 10,- ptas. unidad.
De 1.001 mm. hasta 1.400 mm. a 15,- ptas. unidad.
De 1.401 mm. en adelante a 20,- ptas. unidad.

Para el cálculo de las 1.470 unidades exentas de prima se tomarán las copias de producción separadas por riguroso orden de fecha de fabricación.

BANDAS ESTRECHAS.- (Hasta 500 mm. de ancho)

Hasta 49 mm. de ancho	a 1,- pta. unidad.
De 50 a 100 mm.	a 1,20 "
De 101 a 200 mm.	a 2,- "
De 201 a 300 mm.	a 3,- "
De 301 mm. en adelante	a 5,- "

Se tomarán, por las copias de producción, en riguroso orden de fabricación las 36.225,- unidades producidas exentas de prima.

METROS.- (Todos los anchos)

De los metros cortados durante el mes en curso se descontarán los 34.000 exentos de prima, aplicando a los restantes la cantidad de 1,50 ptas. por metro de exceso.

HOJAS.- (Todos los tipos)

Para todas las hojas que superen la cifra de 210 unidades/mes se abonará una prima de 6,- ptas. unidad.

DISCOS.- (Cualquier diámetro y calidad)

Se abonará la cantidad de 3,- ptas. en concepto de incentivo a todos los discos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 1.050 unidades.

Artículo 23º.- Calidad en el Departamento de Producción.- Se establece como calidad aceptable y en consecuencia normal, el valor en pesetas - equivalente al 0,20% de la manufatura realizada durante el mes.

En consecuencia, se establece un incentivo de 2.000,- Ptas./mes para cada componente del equipo productivo, siempre que se dé el supuesto de que las devoluciones producidas no superen el 0,20 del valor de la manufatura producida en el mes. El mes de Agosto se considera inhábil.

Este incentivo de calidad se entiende sin perjuicio del derecho que le asiste a la Dirección de determinar las causas de los posibles defectos y sancionar en consecuencia a los responsables de conformidad con la legislación vigente.

Se efectuará una liquidación trimestral facilitando copia a los productores cada mes y abonando la cantidad en el mes siguiente al cierre de cuentas.

Artículo 24º.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias quedan reguladas conforme al Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que respecta al personal de producción, cuyo importe queda, de mutuo acuerdo, establecido en las cantidades que para cada categoría laboral figuran en la columna III de la Tabla del Anexo I. El importe antes indicado se establece como pacto del propio Convenio, pero unido necesariamente a su totalidad.

Habida cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1.980 mantiene en su disposición final 4º la vigencia del Decreto de 17 de Agosto de 1.973 sobre ordenación del salario, y éste en su artículo 6º párrafo 2º autoriza a las partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes deciden expresamente que sobre las tablas establecidas en el párrafo anterior, no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante el presente Convenio, ya que las cantidades fijadas han formado parte de otras compensaciones contenidas en el mismo.

Se declara como política de la Empresa, que se procurará evitar en lo posible, la prestación de trabajo fuera del horario normal, con objeto de que las horas extraordinarias que se presten en un futuro vengan referidas solamente a trabajos o períodos que por imprevistos derivados de una acumulación de trabajos por pedidos extraordinarios, o para regularizar retrasos que se hubiesen podido producir por circunstancias ajenas a la voluntad de la Empresa, tenga que dedicarse una mayor cantidad de tiempo para su cumplimentación o regularización.

Para estos períodos que apreciará la Dirección de la Empresa, se establece la obligatoriedad de su prestación o realización, si bien si un trabajador no pudiera efectuarlo un día determinado, viene obligado a avisar a la Empresa con una antelación de setenta y dos horas.

Artículo 25º.- Horas extraordinarias estructurales.- Todo el personal de producción incluido el Jefe de Compras estará obligado a realizar hasta su total terminación, la descarga y colocación de los materiales recibidos del extranjero mediante camiones, aún después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. La realización de dichas horas se establece con carácter de obligatorias de acuerdo con el Art. 35 punto 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con la consideración de estructurales de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 1º de la Orden de 1 de Marzo de 1.983, y con los efectos previstos en dicha normativa en relación a los porcentajes de cotización de las mismas a la Seguridad Social.

Artículo 26º.- Departamento de Ventas-Comercial. Actividad normal equivalente a cien % mínima:

- Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.200.000,- Ptas. mes, de manera que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado, y como tal daría lugar a las correspondientes sanciones previstas para estos supuestos.
- Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director Comercial, de manera que su no consecución daría lugar a las correspondientes sanciones al considerarse como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado.

c) El Director Comercial se compromete a cumplir trimestralmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director Gerente de manera que su no consecución daría lugar a la correspondiente sanción al considerarse como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado.

Se establecen los siguientes criterios como consideración de trabajo normal equivalente rendimiento 100:

Categoría 5º.- El personal de esta categoría desarrolla funciones de venta y de conformidad con el criterio apuntado deberá compensar con cifra de facturación el salario correspondiente a la escala.

Igual razonamiento es aplicado para los Jefes de Delegación y el Director Comercial.

Las facturas realizadas se entenderán perfeccionadas cuando éstas lleguen a su buen fin, es decir abonadas por los clientes, siendo en consecuencia todas las liquidaciones practicadas provisionales y hasta tanto no se hubieren cobrado en su totalidad. En el supuesto de fallido total o parcial, la comisión anticipada será deducida de la siguiente liquidación en que se produzca el mismo.

Para los señores vendedores, el mínimo exento de comisión será de 1.200.000,- Ptas. al mes, una vez deducidos los descuentos e impuestos.

Las liquidaciones se efectuarán por trimestres naturales y para obtener la cifra correspondiente al trimestre vencido se tomarán por orden cronológico de facturación las operaciones deducibles independientemente del porcentaje previsto para ellas, en este caso, la cifra global de 3.600.000,- Ptas.

El trimestre Julio-Agosto-Septiembre, será considerado con una cifra deducible de 2.400.000,- Ptas.

Artículo 27º.- Incentivos.-

Categoría 5º.- Quedan incluidos en esta categoría los vendedores en plantilla.

Para los trimestres Enero-Febrero-Marzo, Abril-Mayo-Junio, Octubre-Noviembre-Diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 3.600.000,- Ptas. y para el trimestre Julio-Agosto-Septiembre sobre las cifras facturadas que superen los 2.400.000,- Ptas. se aplicará el siguiente escalado de comisiones:

Ventas realizadas a precio de tarifa sin descuento	10%
" " con el 5% de descuento	9%
" " 10% "	7%
" " 15% "	5%
" " 20% "	3%
" " 25% "	1%

La liquidación se efectuará dentro del mes siguiente a su cierre.

Para descuentos intermedios se tomará como base de liquidación el inmediato que aparece en la escala. Ejemplo: 12% de descuento correspondería 5% de comisión.

Los descuentos efectuados en materiales tendrán la consideración de preferentes siendo el porcentaje realizado rebajado en un 50% a efectos del pago de la comisión. Ejemplo.: venta realizada con descuento en materiales del 20% se liquidaría con el 7% de comisión.

Categoría 3º.- Quedan incluidos en esta categoría los Jefes de Delegación.

Se suprimen los incentivos que hasta la presente se venían aplicando y en su lugar serán liquidados los siguientes:

Jefes de Delegación:-

- Premios consistentes entre el 1,50% y el 0,50% de comisión sobre la facturación total conseguida durante el trimestre siempre y cuando ésta sea igual o superior a la cifra establecida para cada delegación. Cifras a fijar por el Director Comercial.
- Premio consistente entre el 1% y el 0,50% de comisión sobre la facturación total del año siempre y cuando ésta supere o sea igual al objetivo establecido para cada delegación. Cifras a fijar por el Director Comercial.

Artículo 28º.- Calidad en el Departamento Comercial.- La calidad en el Departamento Comercial se establece en función de los siguientes parámetros:

a) Descuentos realizados a clientes.

b) Volumen de documentos pendientes de cobro.

Con el fin de estimular la consecución de la más alta calidad en las operaciones mercantiles se fija:

Descuentos realizados a clientes.-

1 - Vendedores. Premio anual consistente en el 1% de comisión sobre la facturación conseguida siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en los ejercicios de 1.985 y 1.986 sea 5 puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en los años 1.984 y 1.985 respectivamente.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1.985 y 1.986 individualmente por el Director Comercial.

2 - Jefes de Delegación. Premio anual consistente en el 0,75% de comisión sobre la facturación conseguida siempre que el promedio de los descuentos efectuados a todos los clientes de la Delegación y en los ejercicios de 1.985 y 1.986 sean 5 puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en los años 1.984 y 1.985 respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1.985 y 1.986 respectivamente en su zona.

Volumen de documentos pendientes de cobro.-

Son documentos pendientes de cobro:

a) Los efectos irregados.

b) Los recibos al cobro que superen los diez días de su vencimiento.

c) Los recibos pendientes de reposición de fondos que superen los diez días de la fecha prevista para la recepción en Barcelona del importe.
d) Las operaciones de contado.

Se estima como "normal" para el ejercicio de 1.985 y 1.986 un 10% de la facturación trimestral para el volumen permanente de documentos pendientes de cobro.

3 - Vendedores. - Para aquellos comerciales que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 8% de la facturación realizada en el trimestre, se les concederá un premio de 10.000,- Ptas/trimestre.

4 - Jefes de Delegación. - Para los Jefes de Delegación que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 8% de la facturación realizada en el trimestre en su zona, se les concederá un premio de 15.000,- Ptas/trimestre.

Artículo 29º.- Departamento de Administración y Comercial.

Categoría 2º. - Quedan suprimidos los incentivos que se venían dispensando. En su lugar, se establece de forma anual, y una vez realizado el oportuno balance de fin de año, una gratificación equivalente al 2% de los beneficios netos obtenidos por la Empresa.

Categoría 1º. - Quedan suprimidos los incentivos que se venían aplicando. En su lugar se establece de forma anual, y una vez realizado el oportuno balance de fin de año, una gratificación equivalente al 5% de los beneficios netos obtenidos por la Empresa.

Artículo 30º.- Gratificaciones extraordinarias. - Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se pagarán en los meses de Julio y Diciembre.

Su cálculo se hará sobre el salario de las columnas I y II de la Tabla Salarial que figura como Anexo I de este Convenio, y se liquidará sobre los días en que el trabajador hubiese permanecido en activo.

A tal importe se sumará como incremento el 100% del importe del incentivo promedio de los tres meses anteriores a la fecha de su abono para jornada normal.

A efectos de gratificaciones extraordinarias no se tendrán en cuenta los incentivos del personal siguiente: Vendedores, Jefes de Delegación, Directores de Departamento y Director Gerente.

Artículo 31º.- Ayuda para gastos de representación personal Comercial en plantilla. - El personal comercial dispondrá de una cantidad mensual para destinársela a cubrir los gastos de locomoción y dietas.

La distribución de la cantidad mencionada será responsabilidad del Jefe de Delegación o zona; si bien es de justicia que las personas que más viajen (Kilómetros recorridos), que pernocten fuera de casa o que deban comer fuera de su domicilio, perciban proporcionalmente más importe.

Dada mes, dentro de las Hojas de Caja establecidas, se indicará el reparto efectuado y los conceptos o criterios mediante los cuales se haya llegado a la distribución, así como los justificantes acreditativos, sin cuyo requisito no se tendrá derecho a la percepción mencionada.

Delegación Elda.

Se le asigna la cantidad mensual de 90.000,- Ptas.; siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos dará lugar al aumento o disminución proporcional.

Zona Andalucía.

Se le asigna la cantidad mensual de 40.000,- Ptas., siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos dará lugar al aumento o disminución proporcional.

En aquellas zonas que no exista una delegación establecida, los comerciales deberán remitir a Barcelona los justificantes de los gastos efectuados dentro de los diez días siguientes al mes, sin cuyo requisito no se tendrá derecho a la percepción mencionada.

Artículo 32º.-Reembolso gastos Director Comercial. - Al Director Comercial se le abonarán los siguientes gastos:

- 18.000,- Ptas., mensuales para cubrir los desplazamientos y dietas realizados en su estancia en Cataluña. Los días que no se efectúen desplazamientos se deducirá proporcionalmente la cantidad asignada.
- Cuando el desplazamiento sea fuera de Cataluña se establece una dieta de 2.700,- Ptas., diarias, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio. Los kilómetros realizados al servicio de la Empresa se liquidarán a razón de 11,- Ptas./Kilometro, siempre que los mismos sean fuera de Cataluña.

CAPITULO V

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 33º.-Jornada Laboral. - Se establece de acuerdo con el Art. 34 punto 2, párrafo 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1.984 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.825,27 horas, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se desarrollarán consecutivamente de lunes a viernes a excepción de las horas que se pacten como recuperación, las cuales se realizarán en sábado de acuerdo con el Calendario Laboral y Cuadro Horario visado por la Autoridad Laboral, según lo dispuesto en el Real Decreto 2.001/1.983 de 26 de Julio en su Art. 4º punto 3.

Artículo 34º.- Horario de Trabajo. - El horario de trabajo establecido en el correspondiente cuadro, visado por la Autoridad Laboral que posee la Empresa, reflejará el horario de trabajo efectivo del personal. Por ello, todo el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo con las prendas de labor correspondientes, dispuesto a dar comienzo el trabajo a la hora señalada como iniciación de la jornada laboral. Así mismo, se establece que la hora señalada como término de la jornada de trabajo, el personal deberá hallarse aún en su puesto de trabajo, abandonándolo a la señal de fin de jornada que sea dada, en cuyo momento podrá dirigirse a los servicios de aseo y vestuario. Cualquier infracción de estas normas será considerada, a todos los efectos, como falta laboral de puntualidad o abandono de trabajo, conforme a lo previsto al respecto en la vigente Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 35º.-Vacaciones. - Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, y se realizarán en la forma y condiciones señaladas en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, abonando durante las mismas el salario real calculado en razón de la media o promedio recibido en jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el departamento de producción y de administración. En el departamento comercial no se tendrán en cuenta los incentivos que habitualmente perciben a efectos del pago de las vacaciones, regulado en los artículos 26 y 27.

En principio se fija para la realización de las vacaciones pactadas, el mes de Agosto, salvo que por necesidades imprevistas tuvieran que ser modificadas. En este supuesto la Dirección notificará a los trabajadores las nuevas fechas con una antelación de dos meses del comienzo del disfrute, así como los motivos del cambio que total o parcialmente pudieran afectar a las mismas.

Artículo 36º.- Ausencia por visita médica. - La Empresa concederá permisos no retribuidos a su personal para visita médica, previa petición anticipada del interesado y posterior justificación de la visita.

Cuando la visita efectuada sea al médico de cabecera del S.O.E., con el exclusivo fin de obtener del mismo el volante de presentación para el especialista previa expresa justificación de este supuesto, la ausencia será retribuida, si el horario de trabajo está comprendido con el de la visita, y también lo será en las mismas condiciones, cuando la visita se haga directamente al especialista, previa presentación del volante del médico de cabecera y justifique el tiempo invertido.

Artículo 37º.- Recuperación de fiestas. - La recuperación de fiestas que se pacten con tal carácter, se recuperarán en sábado según calendario laboral establecido al efecto.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 38º.- Ayuda por hospitalización. - Todo trabajador enfermo que tenga que ser ingresado en algún centro hospitalario, tendrá derecho a que la Empresa le abone la totalidad del salario real, al efecto cubriendo la diferencia entre el subsidio que abone la Seguridad Social y lo que como salario real hubiese percibido la media de los tres meses anteriores a la hospitalización, pago que sólo será efectivo durante el periodo de internamiento en los referidos centros.

Artículo 39º.- Premio de Jubilación. - Todo trabajador al cesar al servicio de la Empresa por causa de jubilación, en el periodo comprendido entre los 60 a los 65 años, percibirá de la misma una gratificación correspondiente a una mensualidad del salario mínimo previsto en este Convenio (Salario Base). Si acreditará una antigüedad superior a los 10 años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

Artículo 40º.- Prendas de trabajo. - El Personal de taller efectuado por este Convenio, disfrutará de las prendas de trabajo idóneas en relación a la clase de trabajo que realice.

A tal efecto, será entregado anualmente:

TEMPORADA DE INVIERNO

Al personal masculino de fábrica una chaqueta manga larga y un pantalón.

TEMPORADA DE VERANO

Al personal masculino de fábrica una chaqueta manga corta y un pantalón.

Tales prendas podrán ser utilizadas para ir y venir al trabajo, debiendo ser obligatoriamente en el centro de trabajo y siendo causa sancionable el incumplimiento de esta norma.

Las prendas deberán llevar anagrama o nombre de la Empresa a juicio de ésta. La duración de cada prenda será de un año natural, quedando de propiedad del trabajador al término de su vigencia.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 41º.- Indivisibilidad del Convenio. - Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 42º.- Cláusula de Revisión Salarial Año 1.985. - En el caso de que el ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC), establecido por el INE, registrare al 31-12-85 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-84, se efectuará un revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1-1-86, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporción, en función del nivel salarial pactado en este Convenio, de acuerdo con el Anexo III de este convenio. En su caso, la revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985 durante el primer trimestre de 1.986, y la correspondiente a 1.986 durante igual periodo de 1.987.

Artículo 43º.- Banda Salarial para el año 1.986. - Los incrementos salariales para 1.986 se establecerán en base a la previsión de inflación del Gobierno para ese año, es decir el 6%, de forma que el incremento pactado para dicho año será del 6,42%, aplicado sobre la base resultante de la revisión salarial obtenida según la evolución del IPC en 1.985, calculado según se indica en el artículo anterior.

Artículo 44º.- Cláusula de Revisión Salarial Año 1.985. - En el caso de que el ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC), establecido por el INE, registrara al 31-12-85 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-85, se efectuaría una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonaría con efectos de 1-1-86.

CAPÍTULO VIII**DERECHO SUPLETORIO**

Artículo 45º.- En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza del Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica del 9 de Septiembre de 1.970, y demás disposiciones generales.

(E: ANEXO I folios)

TABLA SALARIAL QUE RECIBA EN ABRASIVOS REUNIDOS, S. A., DESDE EL 1º DE ENERO DE 1.985 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.985

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAS
FABRICACION			
2º Director de Coordinación	85.203,-	28.879,-	-
3º Jefe de Departamento	72.852,-	23.856,-	-
4º Encargado General	65.226,-	22.172,-	1.091,-
5º Jefe de Planta	54.288,-	20.665,-	938,-
5º Jefe de Sección	45.651,-	23.778,-	766,-
6º Oficial de 1º	43.622,-	20.839,-	766,-
7º Oficial de 2º	41.613,-	19.857,-	735,-
8º Oficial de 3º	38.907,-	19.653,-	691,-
9º Peón Especialista	36.546,-	18.853,-	652,-
10º Peón	31.277,-	11.534,-	504,-
11º Pinche 17-18 años	17.504,-	-	207,-
12º Pinche 16-17 años	11.674,-	-	131,-
COMERCIAL			
2º Director de Departamento	82.969,-	27.188,-	-
3º Jefe de Delegación/Departamento	66.937,-	29.223,-	-
5º Vendedores	36.107,-	18.672,-	-
ADMINISTRACION			
1º Director-Gerente	102.244,-	34.221,-	-
2º Director de Departamento	85.203,-	28.879,-	-
3º Jefe de Departamento	72.852,-	23.856,-	-
5º Oficial de 1º	43.676,-	15.013,-	-
6º Oficial de 2º	39.705,-	13.709,-	-
7º Oficial de 3º	36.780,-	10.685,-	-
8º Auxiliar Administrativo 1º	32.815,-	11.071,-	-
9º Auxiliar Administrativo	30.399,-	8.348,-	-
10º Aspirante Administrativo	17.018,-	-	-
11º Botones	11.351,-	-	-
ANTIGÜEDAD			
Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:			
Hasta dos años	0%		
De 2 años y 1 día a 5 años	5%		
De 5 años y 1 día a 11 años	10%		
De 11 años y 1 día a 16 años	17%		
De 16 años y 1 día a 21 años	24%		
De 21 años y 1 día en adelante	31%		

ANEXO II

TABLA DE REMUNERACION ANUAL POR CATEGORIAS EN FUNCION DE LAS HORAS ANUALES DE TRABAJO, QUE REGIRA EN ABRASIVOS REUNIDOS, S. A., DESDE EL 1º DE ENERO DE 1.985 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.985.

CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL	HORAS DE TRABAJO
FABRICACION		
2º Director de Coordinación	1.885.074,-	1.826 h. 27'
3º Jefe de Departamento	1.517.104,-	1.826 h. 27'
4º Encargado General	1.210.059,-	1.826 h. 27'
5º Jefe de Planta	1.169.401,-	1.826 h. 27'
5º Jefe de Sección	1.136.231,-	1.826 h. 27'
6º Oficial de 1º	1.048.499,-	1.826 h. 27'
7º Oficial de 2º	963.996,-	1.826 h. 27'
8º Oficial de 3º	888.851,-	1.826 h. 27'
9º Peón Especialista	806.296,-	1.826 h. 27'
10º Peón	625.454,-	1.826 h. 27'
11º Pinche 17-18 años	273.699,-	1.826 h. 27'
12º Pinche 16-17 años	187.189,-	1.826 h. 27'
COMERCIAL		
2º Director de Departamento	1.882.204,-	1.826 h. 27'
3º Jefe de Departamento	1.537.154,-	1.826 h. 27'
3º Jefe de Delegación	1.537.154,-	1.826 h. 27'
5º Vendedores	85.591,-	1.826 h. 27'

CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL	HORAS DE TRABAJO
ADMINISTRACION		
1º Director-Gerente	2.372.893,-	1.826 h. 27'
2º Director de Departamento	1.885.074,-	1.826 h. 27'
3º Jefe de Departamento	1.517.104,-	1.826 h. 27'
5º Oficial de 1º	858.333,-	1.826 h. 27'
6º Oficial de 2º	836.742,-	1.826 h. 27'
7º Oficial de 3º	749.623,-	1.826 h. 27'
8º Auxiliar Administrativo 1º ..	664.926,-	1.826 h. 27'
9º Auxiliar Administrativo	612.979,-	1.826 h. 27'
10º Aspirante Administrativo	266.096,-	1.826 h. 27'
11º Botones	181.990,-	1.826 h. 27'

ANEXO III

FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL 1.985

Salarios	Inflación									
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

9256

RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.863 la herramienta llave radio hexagonal con empuñadura 13 milímetros marca «Sibile», referencia MS36-13, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave radio hexagonal con empuñadura 13 milímetros, marca «Sibile», referencia MS36-13, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibile & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Primer.-Homologar la herramienta llave radio hexagonal con empuñadura 13 milímetros, marca «Sibile», referencia MS36-13, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibile & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 1.863-28-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 28 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.