

| Categorías | Salario Base - Pesetas - Diario | Plus Convenio - Pesetas - Diario | Retribución Convenio - Pesetas - Diario | Plus de Actividad - Pesetas - Diario | Plus de Mando - Pesetas - Mensual | Pagas extras - Pesetas - Anual | Total percepciones - Pesetas - Anual | Valor hora profesional - Pesetas |
|----------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|--|
| Personal Comercial: | | | | Comisión | | | | |
| Delegado Jefe Suc. | 43.546 | 51.840 | 95.386 | 50.000 | - | 286.158 | 2.030.790 | 1.123 |
| Jefe o Inspector de Ventas | 39.399 | 47.692 | 87.091 | 50.000 | - | 261.273 | 1.906.365 | 1.054 |
| Viajante o Vendedor | 31.947 | 52.054 | 84.001 | 40.000 | - | 252.003 | 1.740.015 | 962 |

8052 RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores de la Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de marzo de 1989.

IX CONVENIO DE LA EMPRESA «ABRASIVOS REUNIDOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA: AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *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 creen con posterioridad a la misma.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-Se regirán por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio tendrá una duración de un año que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1989 y el 31 de diciembre de 1989, ambas fechas inclusive.

SECCIÓN SEGUNDA: DENUNCIA Y REVISIÓN

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*-El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediara 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 TERCERA: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 5.º *Compensación.*-Cuantas condiciones se pactan en el presente Convenio compensan hasta donde alcancen, como un todo orgánico e indivisible y considerados por cómputo anual, las que rigen en la Empresa actualmente, cualquiera que fuera 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 estarse para la aplicación práctica de este Convenio a cuanto en el mismo se prevé, con absoluta abstracción de conceptos salariales, su cuantía o su regulación anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Art. 6.º *Absorción.*-Si durante la vigencia del Convenio se dictaran disposiciones legales que implicaran variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o creaciones de otros, únicamente serán 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 absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Art. 7.º En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún pacto conculca 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 CUARTA: COMISIÓN PARITARIA MIXTA

Art. 8.º *Composición.*-La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por el señor Enrique Díaz Recio por la parte económica, y el señor Rodrigo Párraga Sánchez por la parte social, que han formado parte de la Comisión deliberadora, estando asistidos por el Secretario señor Juan José Rojas Gavilán.

La Comisión Mixta actuará manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulen los Convenios Colectivos Sindicales. Las materias en las que no se alcance 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 Tambor del Bruc, número 4 bis, de Sant Joan Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA: DISPOSICIÓN GENERAL

Art. 9.º 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 ejercerá conforme establecen las normas legales.

SECCIÓN SEGUNDA: COBERTURA DE PLAZAS

Art. 10. *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 de 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 5, 7, 8 y 9 de septiembre).

SECCIÓN TERCERA: CESES Y PREAVISOS

Art. 11. *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:

- Personal directivo y comercial: Cuarenta y cinco días.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Quince 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, deduciéndose la cantidad resultante de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPITULO III

Clasificaciones

Art. 12. *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.

Art. 12.1 Personal directivo:

12.1.1 Director-Gerente.-Es el trabajador primer responsable de la Empresa. Tiene bajo su mando la coordinación de 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 cumplir los objetivos previstos en el plan anual del ejercicio correspondiente.

Art. 12.2 Personal de taller:

12.2.1 Pinches dieciséis-dieciséis años.—Son los trabajadores jóvenes de nuevo ingreso con intencionalidad de aprender, a los cuales les serán encomendados trabajos de limpieza, ordenación de materiales y servicio de recados.

12.2.2 Pinches diecisiete-dieciocho 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 dieciocho años que ejecutan las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, sin necesidad de práctica operatoria 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 dieciocho 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 dos años 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 pincel 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 tercera.—Son los trabajadores que con conocimientos generales de oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática o práctica continuada, puedan auxiliar a los Oficiales de segunda y primera, y aun hacer las 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 segunda.—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 primera.—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:

A) Producción.—Es el trabajador responsable 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.

Depende del Encargado de Producción.

B) Empaquetado.—Es el trabajador responsable del control y verificación de los productos facturados que incluye la obligación primaria de contrastar que el contenido de los envíos coincida con la descripción indicada en la copia de factura.

Cada día deberá colaborar en la confección de la relación de expediciones.

Depende del Encargado de Producción.

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 del almacén existente, de su control y de facilitar información inmediata al Jefe de Compras de los productos que se agoten.

12.2.9.bis Jefe de Planta-Sección de Corte de Bobinas.—Es el trabajador responsable del corte de las bobinas para la obtención de rollos pequeños aptos para la producción, debiendo tomar cuidado en que el despiece efectuado tenga la máxima utilidad posible.

Depende del Encargado de Producción.

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

12.2.10 Encargado de Mantenimiento.—Es el trabajador que resalta del buen funcionamiento de las máquinas y útiles de producción, con especialidad en el diseño y creación de nuevos útiles y la mejora de las máquinas existente con el fin de incrementar la productividad.

Colabora con el Encargado de Producción para el mejor desarrollo y funcionamiento de la actividad.

12.2.11 Encargado 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.

Responde, además, cumpliendo los plazos de entrega que hubiera confirmado previamente.

Depende de la Dirección.

Art. 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 encomendadas tareas de archivo, recados y limpieza, con edades de dieciséis a diecisiete años.

12.3.2 Aspirantes administrativos.—Son los trabajadores de diecisiete a dieciocho 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 dieciocho 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 primera.—Son los trabajadores con iniciativa y con capacidad 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 tercera.—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 secciones 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 segunda.—Son los trabajadores con capacidad para liquidar comisiones de representantes, establecer nóminas de personal y redactar escritos, además de llevar las cuentas de los Bancos y cuadrarlas.

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

12.3.7 Oficiales de primera.—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 funcionalmente ante el Jefe de Administración de la gestión realizada y del cumplimiento de las instrucciones recibidas.

12.3.8 a) Jefe de Departamento (Adjunto Dirección).—Es el trabajador responsable del Departamento de Cobros. Son funciones específicas:

- El cuadro mensual de los documentos pendientes de cobro.
- El control del riesgo comercial de los clientes paralizándolo cualquier pedido hasta tanto no esté regularizada la situación de cobro anormal.
- Negociar las situaciones anómalas de cobro.
- Proceder judicialmente contra los clientes morosos, previa autorización de la Dirección.

Es, además, responsable de abrir el correo y de hacer seguir a los distintos Departamentos la correspondencia recibida, notificando a la Dirección los aspectos postales más significativos.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8 b) Jefe de Departamento (Adjunto Dirección).—Es el trabajador responsable del Departamento de Personal. Son funciones específicas:

- Selección y contratación de nuevo personal en plantilla.
- Confección de nóminas y liquidación de las cuotas a la Seguridad Social.
- Controlar mensualmente las retenciones del Impuesto sobre los Rendimientos de las Personas Físicas y trimestralmente rendir en los impresos al efecto la liquidación a favor de la Hacienda Pública.
- Selección y contratación de personal a comisión en régimen de contrato mercantil de agencia.
- Confeccionar mensualmente las facturas de gastos de los Agentes para su pago y trimestralmente las liquidaciones de comisiones.
- Autorizar los abonos que se produzcan diariamente.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8 c) Jefe de Departamento (Adjunto Dirección).—Es el trabajador responsable del Departamento de Caja. Son funciones específicas:

a) El control, custodia y cuadre diario del dinero en efectivo que se mueve en la sede central de Barcelona.

b) Control y cuadre de las hojas de caja del movimiento de tesorería de las Delegaciones.

c) Pagar con cargo a los fondos en su poder las operaciones al contado, previo conforme del Jefe de Departamento que autorice el gasto.

Pagar los gastos de portes, los kilometrajes y dietas de los comerciales y, en general, hacer frente a los pagos en efectivo derivados de la mecanización y puesta en funcionamiento de los programas que hagan posible la funcionalidad burocrática de la Empresa.

d) Canalizar las operaciones descritas anteriormente y todas aquellas que le sean encomendadas por el Jefe de Administración.

e) Rendir semanalmente los informes y cuadros de toda la actividad económica llevada a cabo en el período ante el Director-Gerente.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8 d) Jefe de Informática.-Es el trabajador responsable de la mecanización y puesta en funcionamiento de los programas que hagan posible la funcionalidad burocrática de la Empresa.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.9 Jefe de Administración.-Es el trabajador que responde ante el Director-Gerente de la elaboración del presupuesto general anual, de su control y de su ejecución. Mensualmente debe rendir los informes siguientes:

a) Cuentas de Pérdidas y Ganancias y Balance General del mes anterior.

b) Cuadre de cuentas corrientes, que incluye el control de los documentos pendientes de cobro.

c) Previsión de pagos mes siguiente.

d) Evolución de los gastos por capítulos del mes anterior.

e) Anualmente y dentro del primer trimestre del año, deberá presentar los estados financieros correspondientes al ejercicio anterior.

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

Depende del Director Gerente y, en ausencia de éste, de los Apoderados designados.

Art. 12.4 Personal Comercial:

12.4.1 Vendedores.-Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.400.000 pesetas mensuales, a cuya obtención se obliga al vendedor por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

Además de lo establecido en el párrafo anterior, el vendedor estará obligado a realizar las siguientes funciones complementarias:

1. Confección de los informes de visita diarios:

a) Los Vendedores adscritos a una Delegación deberán entregarlos diariamente a su Jefe inmediato.

b) Los Vendedores no adscritos a una Delegación deberán remitirlos diariamente a la Central en Sant Joan Despí (Barcelona).

2. 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).

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

4. Asesorar al cliente técnicamente.

5. Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.

6. Conseguir nuevos clientes.

7. 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, de la Dirección.

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 ha producido, acompañando a las mismas los ingresos bancarios correspondientes fruto de los cobros realizados, así como los justificantes de los gastos ocasionados.

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 la Dirección, previamente comunicado al Jefe y recepcionado por el mismo, sin objeción expresa y objetivamente comprobable al respecto, considerándose tal cifra como totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo y a cuyo fin, se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable, a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

Dependen de la Dirección.

12.4.3 Director comercial.-Es el trabajador que responde ante el Director general de la cifra de ventas mínima, fijada anualmente y revisada trimestralmente, a cuya obtención se obliga por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

Como responsable de las cifras generales de la Empresa tiene como tarea básica animar al equipo comercial que actualmente disponemos.

Art. 13. 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 económicas

Art. 14. *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 I de este Convenio, que regirá concretamente para el período comprendido entre el 1 de enero de 1989 y el 31 de diciembre de 1989.

Art. 15. *Salario base*-Es aquel que se percibe por el personal según su categoría laboral y por unidad de tiempo, quedando su cuantía especificada en la columna primera de la tabla del anexo I.

Art. 16. *Antigüedad*-Se establece para todo el personal de la Empresa un complemento personal sobre el salario base para su categoría laboral establecido en la columna primera del anexo I de este Convenio, del 5 por 100 a pagar al día siguiente en que se cumplen los dos años de permanencia en la Empresa; del 10 por 100 a partir de los cinco años y un día; del 17 por 100 a partir de los once años y un día; del 24 por 100 a partir de los dieciséis años y un día, y del 33 por 100 a partir de los veintiún años y un día.

Art. 17. *Plus Convenio*-Se establece un llamado «Plus de Convenio», cuyo importe queda determinado en la columna segunda 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 fuera la razón de la misma, deduciéndose la parte proporcional de los días de descanso, a excepción de baja por accidente de trabajo, en cuyo caso la Empresa completará hasta el 100 por 100 del subsidio abonado por la Mutua Patronal y referente al citado plus. En el supuesto de permiso contemplado en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se procederá a deducción alguna.

Los vendedores, para tener derecho al plus de Convenio, deberán cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación de 1.400.000 pesetas.

Los Jefes de Delegación, para tener derecho al plus de Convenio, deberán cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por la Dirección.

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

Art. 18. 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 o a todo el personal de la Empresa.

a) El 25 por 100 establecido en el artículo 21 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica.

b) El plus de distancia y transporte regulado en el artículo 1 de la propia Ordenanza.

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

Art. 19. 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 por 100, calculado sobre el salario base de su categoría laboral establecida en la columna primera del anexo I de este Convenio.

Art. 20. Compensación por salario recibido actividad normal.—Los importes indicados en la tabla salarial del anexo I 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 y trimestral para el Director comercial.
- c) En la Administración, por la ejecución correcta y puntual de las distintas tareas burocráticas.

Art. 21. 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, suponiendo el compromiso por parte de los integrantes del Departamento de realizarlas sin excusas de ningún tipo. Se establece los siguientes criterios, como consideración de trabajo normal equivalente a rendimiento 100:

- Bandas anchas, tope compensatorio mensual: 2.000 unidades.
- Bandas estrechas, tope compensatorio mensual: 44.000 unidades.
- Metros, tope compensatorio mensual: 105.000 unidades.
- Hojas, tope compensatorio mensual: 300 unidades.
- Discos, tope compensatorio mensual: 1.000 unidades.

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.

Art. 22. Incentivos.—Se establece para el personal en activo y para estimular la regularidad y la consecución de más altas cotas de producción, a partir de las cantidades reseñadas en el artículo anterior, los siguientes incentivos de carácter mensual:

Bandas anchas: Todas las bandas producidas de 501 milímetros de ancho en adelante se abonarán a razón de 16 pesetas/unidad.

Para el cómputo de las 2.000 unidades exentas de prima se tomarán las copias de producción separadas por riguroso orden de fecha de fabricación.

Bandas estrechas: Todas las bandas producidas hasta 500 milímetros de ancho se abonarán a razón de 2 pesetas/unidad.

Se tomarán, por las copias de producción, en riguroso orden de fabricación las 44.000 unidades producidas exentas de prima.

Metros (todos los anchos): De los metros cortados durante el mes en curso se descontarán los 105.000 exentos de prima, aplicando a los restantes la cantidad de 1,60 pesetas por metro en exceso.

Hojas (todos los tipos): Para todas las hojas que superen la cifra de 300 unidades/mes se abonará una prima de 6 pesetas/unidad.

Discos (cualquier diámetro y calidad): Se abonará la cantidad de tres pesetas en concepto de incentivo a todos los discos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 1.000 unidades.

Art. 23. Calidad en el Departamento de Producción.—Se establece como calidad aceptable y en consecuencia normal, el valor en pesetas equivalente al 0,20 por 100 de la manufactura realizada durante el trimestre natural.

En consecuencia, se establece un incentivo de 12.000 pesetas/trimestre, para cada componente del equipo productivo, siempre que se dé el supuesto de que las devoluciones producidas no superen el 0,20 por 100 del valor de la manufactura producida en el trimestre. El mes de agosto a todos los efectos se considera inhábil y, en consecuencia, el incentivo para ese tercer trimestre natural sería de 8.000 pesetas.

El 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 el incentivo establecido dentro del mes siguiente al cierre de cuentas.

Art. 24. 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 tercera 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 1980 mantiene en su disposición final cuarta la vigencia del

Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario, y éste, en su artículo 6.º párrafo 2.º, autoriza a las partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes declaran 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 vengán referidas solamente a trabajos o periodos 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 periodos 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 cuarenta y ocho horas.

Art. 25. 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, aun después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. La realización de dichas horas se establece con carácter de obligatorias de acuerdo con el artículo 35, punto 4, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con la consideración de estructurales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983, y con los efectos previstos en dicha normativa en relación a los porcentajes de cotización de las mismas a la Seguridad Social.

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

a) Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.400.000 pesetas/mes, por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable, a los efectos del cumplimiento básico establecido, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

b) Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir mensualmente con la cifra de facturación mínima establecida por la Dirección, de acuerdo con las pautas objetivas marcadas al efecto, considerándose tal cifra como totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

c) El Director comercial se compromete a cumplir trimestralmente con la cifra de facturación mínima establecida por el Director-Gerente, de acuerdo con las pautas objetivas marcadas al efecto, considerándose tal cifra como totalmente conseguible, con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

Categoría 5.ª—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 hubieran 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 pesetas 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 pesetas.

El trimestre julio-agosto-septiembre será considerado con una cifra deducible de 2.400.000 pesetas.

Art. 27. Incentivos:

Categoría 5.ª—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 las 3.600.000 pesetas, y para el trimestre julio-agosto-septiembre, sobre las cifras facturadas que superen las 2.400.000 pesetas, se aplicará el siguiente escalado de comisiones:

Ventas realizadas a precio de tarifa, sin descuento: 10 por 100.
 Ventas realizadas con el 5 por 100 de descuento: 9 por 100.
 Ventas realizadas con el 10 por 100 de descuento: 7 por 100.
 Ventas realizadas con el 15 por 100 de descuento: 5 por 100.
 Ventas realizadas con el 20 por 100 de descuento: 3 por 100.
 Ventas realizadas con el 25 por 100 de descuento: 1 por 100.

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

Para descuentos intermedios se tomará, como base de liquidación, el inmediato que aparezca en la escala. Ejemplo: 12 por 100 de descuento correspondería 5 por 100 de comisión.

Los descuentos efectuados en materiales tendrán la consideración de preferentes, siendo el porcentaje realizado rebajado en un 50 por 100 a efectos del pago de la comisión. Ejemplo: Venta realizada con descuento en materiales del 20 por 100 se liquidaría con el 7 por 100 de comisión.

Categoría 3.ª.—Quedan incluidos en esta categoría los Jefes de Delegación.

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

Jefes de Delegación:

a) Premios consistentes entre el 1,50 por 100 y el 0,50 por 100 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 la Dirección.

b) Premio consistente entre el 1 por 100 y el 0,50 por 100 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 la Dirección.

Art. 28. *Calidad en el Departamento Comercial.*—La calidad en el Departamento Comercial se establece en función de los siguientes parámetros:

- Descuentos realizados a clientes.
- 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 entre el 0,25 por 100 y el 1 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en el ejercicio de 1989 sea cinco puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1988.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1989 individualmente por la Dirección.

2. Jefes de Delegación: Premio anual consistente entre el 0,25 por 100 y el 0,75 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a todos los clientes de la Delegación y en el ejercicio de 1989 sea cinco puntos inferior a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1988, respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1989 en su zona:

Volumen de documentos pendientes de cobro. Son documentos pendientes de cobro:

- Los efectos impagados.
- Los recibos al cobro que superen los diez días de su vencimiento.
- Los recibos pendientes de reposición de fondos que superen los diez días de la fecha prevista para la recepción en Barcelona del importe.
- Las operaciones de contado.
- Los contrarrembolsos pendientes de recepción en Barcelona que trascurren treinta días de su envío.
- Los efectos aceptados pendientes de recepción en Barcelona que superen los treinta días de la notificación al cliente.

Se estima como «normal» para el ejercicio de 1989 un 10 por 100 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 por 100 de la facturación realizada en el trimestre, se les concederá un premio de 10.000 pesetas/trimestre.

4. Jefes de Delegación: Para los Jefes de Delegación que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 8 por 100 de la facturación realizada en el trimestre en su zona, se les concederá un premio de 15.000 pesetas/trimestre.

Art. 29. *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 primera y segunda 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 por 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.

Art. 30. *Ayuda para gastos de representación personal comercial en plantilla.*—El personal comercial dispondrá de una cantidad mensual para destinarla 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.

Cada 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 100.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos dará lugar al aumento o disminución proporcional.

Otras zonas: 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 acordada.

Art. 31. *Reembolso de gastos de personal comercial.*—El personal comercial que no perciba la ayuda para gastos de representación, establecida en el artículo 30 de este Convenio, tendrá derecho a percibir:

- Dieta diaria de 5.000 pesetas, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio.
- 15 pesetas por kilómetro realizado al servicio de la Empresa.
- 12 pesetas por kilómetro realizado al servicio de la Empresa, cuando el vehículo sea propiedad de «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Art. 32. *Fomento de la productividad general.*—Las partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en afirmar que los mayores ingresos deben obtenerse mejorando la rentabilidad general de la Empresa, preservando su competitividad. En este sentido, han determinado que la cifra de facturación global es un elemento objetivo que establece el resultado o síntesis de todos los esfuerzos aplicados en la gestión de la explotación, tanto en orden personal como material.

Como consecuencia de lo expresado anteriormente, todo el personal en activo de administración y producción percibirá un incentivo de carácter trimestral equivalente al 50 por 100 del salario mensual neto por categoría, siempre que la cifra de facturación trimestral neta, excluidos descuentos e impuestos, obtenida sea igual o superior a la pactada en el trimestre.

Dado que la filosofía de las partes firmantes se fundamenta en que la cuantía del incentivo sea consecuencia del grado de colaboración que cada trabajador pueda aportar, se establece que como justa distribución del mismo, su cuantía sea proporcional a ese grado de colaboración activa y, en consecuencia, el importe correspondiente al 50 por 100 antes indicado será la base de cálculo sobre la cual se determinará la cuantía definitiva del incentivo, de tal manera que la misma sea proporcional al número de horas de trabajo efectivo que cada trabajador, individualmente, haya realizado en el trimestre correspondiente.

Se excluye expresamente de este acuerdo al personal comercial.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 33. *Jornada laboral.*—Se establece, de acuerdo con el artículo 34.2, párrafo 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1989 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826,27 horas, equivalente a cuarenta 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 establecido para dicho año, según lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en su artículo 4.º, punto 3, párrafo primero.

Art. 34. *Horario de trabajo.*—El horario de trabajo será el establecido en el correspondiente cuadro-horario, en el que se establecerá la hora de entrada y salida del personal, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. 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. Asimismo, 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.

Art. 35. *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta 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 Administración, sin que se computen para determinar la retribución correspondiente los incentivos de cantidad y cantidad que se hubiesen percibido en dichos meses. 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 25 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.

Art. 36. *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 el 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.

Art. 37. *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

Art. 38. *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 período de internamiento en los referidos Centros y hasta noventa días de su ingreso.

En los supuestos de accidente de trabajo, la Empresa se obliga a completar el salario base hasta el 100 por 100 de la percepción real, percepción que se hará efectiva durante noventa días máximos.

Art. 39. *Premio de jubilación*.—Todo trabajador, al cesar al servicio de la Empresa por causa de jubilación, en el período comprendido entre los sesenta y cinco y cinco años, percibirá de la misma una gratificación correspondiente a una mensualidad del salario mínimo previsto en este Convenio (salario base). Si acreditase una antigüedad superior a los diez años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

Art. 40. *Prendas de trabajo*.—El personal de taller afectado por este Convenio disfrutará de las prendas de trabajo idóneas en relación a la clase de trabajo que realice.

A tal efecto, será entregada 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 esta. La duración de cada prenda será de un año natural, quedando de propiedad del trabajador al término de su vigencia.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 41. *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.

CAPITULO VIII

Derecho supletorio

Art. 42. En todo lo no previsto en el presente Convenio regiran las normas de la Ordenanza del Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 5, 7, 8 y 9 de septiembre), y demás disposiciones generales.

Tabla salarial que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1989

| Categorías | Salario base | Plus Convenio | Horas extras |
|--|--------------|---------------|--------------|
| <i>Fabricación</i> | | | |
| 3. ^a Jefe de Departamento | 91.591 | 29.992 | — |
| 4. ^a Encargado Producción/Mantenimiento | 82.005 | 34.602 | 1.100 |
| 5. ^a Jefe de Planta | 68.253 | 31.725 | 1.000 |
| 5. ^a Jefe de Sección | 58.645 | 29.891 | 950 |
| 6. ^a Oficial de primera | 54.836 | 26.196 | 900 |
| 7. ^a Oficial de segunda | 52.312 | 24.962 | 850 |
| 8. ^a Oficial de tercera | 48.911 | 24.705 | 800 |
| 9. ^a Peón Especialista | 45.688 | 23.568 | 750 |
| 10. ^a Peón | 42.230 | 15.571 | 700 |
| 11. ^a Pinche diecisiete-dieciocho años | 21.883 | — | 300 |
| 12. ^a Pinche dieciséis-dieciséis años | 14.594 | — | 200 |
| <i>Comercial</i> | | | |
| 2. ^a Director de Departamento | 104.311 | 34.182 | — |
| 3. ^a Jefe de Delegación/Departamento | 77.481 | 33.826 | — |
| 5. ^a Vendedores | 41.794 | 21.613 | — |
| <i>Administración</i> | | | |
| 1. ^a Director-Gerente | 128.541 | 43.024 | — |
| 2. ^a Director de Departamento | 105.981 | 35.922 | — |
| 3. ^a Jefe de Departamento (Adjunto Dirección) | 101.965 | 34.035 | — |
| 3. ^a Jefe de Departamento | 91.591 | 37.324 | — |
| 5. ^a Oficial de primera | 54.910 | 18.874 | 900 |
| 6. ^a Oficial de segunda | 49.917 | 20.561 | 850 |
| 7. ^a Oficial de tercera | 46.237 | 13.433 | 800 |
| 8. ^a Auxiliar Administrativo primera | 43.235 | 14.586 | 750 |
| 9. ^a Auxiliar Administrativo | 41.041 | 11.272 | 700 |
| 10. ^a Aspirante Administrativo | 21.274 | — | — |
| 11. ^a Botones | 14.191 | — | — |

Antigüedad

Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:

Hasta dos años: 0 por 100.

De dos años y un día a cinco años: 5 por 100.

De cinco años y un día a once años: 10 por 100.

De once años y un día a dieciséis años: 17 por 100.

De dieciséis años y un día a veintidós años: 24 por 100.

De veintidós años y un día adelante: 31 por 100.

Tabla de remuneración anual por categorías en función de las horas anuales de trabajo que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1989

| Categorías | Remuneración anual | Horas de trabajo |
|--|--------------------|------------------|
| <i>Fabricación</i> | | |
| 3. ^a Jefe de Departamento | 1.702.172 | 1.826 h. 27' |
| 4. ^a Encargado Producción/Mantenimiento | 1.632.494 | 1.826 h. 27' |
| 5. ^a Jefe de Planta | 1.399.690 | 1.826 h. 27' |
| 5. ^a Jefe de Sección | 1.239.504 | 1.826 h. 27' |
| 6. ^a Oficial de primera | 1.134.458 | 1.826 h. 27' |
| 7. ^a Oficial de segunda | 1.081.832 | 1.826 h. 27' |
| 8. ^a Oficial de tercera | 1.030.632 | 1.826 h. 27' |
| 9. ^a Peón Especialista | 969.533 | 1.826 h. 27' |
| 10. ^a Peón | 809.220 | 1.826 h. 27' |
| 11. ^a Pinche diecisiete-dieciocho años | 306.353 | 1.826 h. 27' |
| 12. ^a Pinche dieciséis-dieciséis años | 204.315 | 1.826 h. 27' |
| <i>Comercial</i> | | |
| 2. ^a Director de Departamento | 1.938.901 | 1.826 h. 27' |
| 3. ^a Jefe de Delegación/Departamento | 1.558.288 | 1.826 h. 27' |
| 5. ^a Vendedores | 887.704 | 1.826 h. 27' |
| <i>Administración</i> | | |
| 1. ^a Director-Gerente | 2.401.906 | 1.826 h. 27' |
| 2. ^a Director de Departamento | 1.986.631 | 1.826 h. 27' |
| 3. ^a Jefe de Departamento (Adjunto Dirección) | 1.904.003 | 1.826 h. 27' |
| 3. ^a Jefe de Departamento | 1.804.822 | 1.826 h. 27' |
| 5. ^a Oficial de primera | 1.032.969 | 1.826 h. 27' |
| 6. ^a Oficial de segunda | 988.693 | 1.826 h. 27' |

| Categorías | Remuneración anual | Horas de trabajo |
|---|--------------------|------------------|
| 7. ^a Oficial de tercera | 835.372 | 1.826 h. 27' |
| 8. ^a Auxiliar Administrativo primera | 809.485 | 1.826 h. 27' |
| 9. ^a Auxiliar Administrativo | 732.383 | 1.826 h. 27' |
| 10. ^a Aspirante Administrativo | 297.837 | 1.826 h. 27' |
| 11. ^a Botones | 198.670 | 1.826 h. 27' |

8053 RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de marroquinería, cueros repujados y similares, que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 1989, de una parte, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de otra, por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro, en representación de las Empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 27 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto de 1988)

En Madrid, a las diecinueve horas del día 15 de febrero de 1989, se reúnen los componentes de la Comisión Paritaria que a continuación se expresan, de conformidad con el artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo anteriormente mencionado.

Por la Asociación empresarial:

Carlos Garrido-Lestache Cabrera.
Francisco Fernández González.
Carlos Cano Gago.
Felipe Recuero Herradura.

Por CC.OO.:

Carlos Ovejero Peña.
Jesús León García.

Por UGT:

María Dolores Pozo Sanz.
Elisa Cuadrado López.

Secretario:

Eduardo Escudero Arias.

En primer lugar se declara constituida la Comisión Paritaria con los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y de la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro que anteriormente se mencionan.

Actúa como Secretario de la Comisión Paritaria don Eduardo Escudero Arias.

A continuación se procede al estudio de la revisión de las tablas salariales prevista en el apartado segundo del artículo 9.º del texto del Convenio mencionado, y a la vista de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística que refleja el incremento de los índices de precios de consumo (IPC) durante el periodo de diciembre de 1987 a diciembre de 1988, cifrado en el 5,8 por 100, se adopta el siguiente acuerdo:

Revisión salarial: Incremento del 0,8 por 100 sobre las tablas salariales vigentes al 28 de febrero de 1987.

Las nuevas tablas salariales calculadas con el incremento indicado surtirán efecto de 1 de marzo de 1988, siendo su vigencia hasta el 28 de febrero de de 1989.

Las diferencias resultantes deberán ser abonadas a los trabajadores antes del próximo día 15 de abril; en otro caso será de aplicación el artículo 51 del vigente Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, ARTÍCULOS DE VIAJE Y SIMILARES

Tabla de salarios revisadas en aplicación del apartado 2 del artículo 9.º, con vigencia de 1 de marzo de 1988 a 28 de febrero de 1989

| Categorías | Salarios | | Incentivos | |
|--|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| | Salario mensual | Diferencia mensual | Incentivo mensual | Diferencia mensual |
| <i>Técnicos titulados</i> | | | | |
| Ingenieros y titulados | 100.752 | 755 | 16.792 | 126 |
| Técnicos Grado Medio | 92.797 | 695 | 15.466 | 116 |
| <i>Empleados Administrativos</i> | | | | |
| Jefe de Sección | 87.495 | 656 | 14.582 | 109 |
| Jefe de Negociado | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| Oficial 1. ^a | 68.933 | 516 | 11.489 | 86 |
| Oficial 2. ^a | 60.451 | 453 | 10.075 | 75 |
| Auxiliares de dos años de antigüedad | 55.679 | 417 | 9.280 | 70 |
| Auxiliares menos de dos años de antigüedad | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Aspirante de 16 años | 31.815 | 239 | 5.302 | 39 |
| Aspirante de 17 años | 38.446 | 288 | 6.403 | 48 |
| Telefonista | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| <i>Empleados mercantiles</i> | | | | |
| Jefe de Compras | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| Jefe de Ventas | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| Jefe de Almacén: | | | | |
| a) Empresas de más de 50 trabajadores | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| b) Empresas de menos de 50 trabajadores | 60.451 | 453 | 10.075 | 75 |
| Viajantes | 68.933 | 516 | 11.489 | 86 |
| Dependientes de Almacén | 56.340 | 422 | 9.390 | 70 |
| <i>Personal técnico no titulado</i> | | | | |
| Encargado general de Fabricación | 87.495 | 656 | 14.582 | 109 |
| Encargado de Sección | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| Jefe S. Organización 1. ^a | 87.495 | 656 | 14.582 | 109 |
| Jefe S. Organización 2. ^a | 74.238 | 556 | 12.373 | 93 |
| Técnico Organización 1. ^a | 68.933 | 516 | 11.489 | 86 |
| Técnico Organización 2. ^a | 60.451 | 453 | 10.075 | 75 |
| Auxiliar de Organización | 55.679 | 417 | 9.280 | 70 |
| Dibujante Proyectista | 71.585 | 536 | 11.931 | 90 |
| Dibujante Modelista y Modelista Patronista | 71.585 | 536 | 11.931 | 90 |
| Maestro Cortador Guarniciones | 71.585 | 536 | 11.931 | 90 |
| Maestro Cortador Boteria | 71.585 | 536 | 11.931 | 90 |
| Maestro Sillero | 71.585 | 536 | 11.931 | 90 |
| <i>Personal Subalterno</i> | | | | |
| Conserje | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Chófer | 63.631 | 476 | 10.605 | 79 |
| Almacenero | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Listero | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Pesador | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Vigilante | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Ordenanza | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Botones de 16-17 años | 31.815 | 239 | 5.302 | 39 |
| Botones de 18 años | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Enfermero | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| Limpiadora | 54.354 | 407 | 9.059 | 68 |
| <i>Personal obrero</i> | | | | |
| Oficial 1. ^a | 64.960 | 487 | 10.827 | 82 |
| Oficial 2. ^a | 59.920 | 449 | 9.987 | 75 |
| Oficial 3. ^a | 55.677 | 417 | 9.279 | 69 |
| Maquinista 1. ^a | 64.960 | 487 | 10.827 | 82 |
| Maquinista 2. ^a | 59.920 | 449 | 9.987 | 75 |
| Maquinista 3. ^a | 55.677 | 417 | 9.279 | 69 |
| Especialista | 53.024 | 397 | 8.837 | 66 |
| Peón | 53.024 | 397 | 8.837 | 66 |
| Aprendiz de primer año | 22.667 | 170 | 3.778 | 29 |
| Aprendiz de segundo año | 31.815 | 239 | 5.302 | 39 |
| Aprendiz de tercer año | 37.780 | 283 | 6.297 | 48 |