

ANEXO V

PERSONAL DESTACADO

DEFINICION

Se considera personal destacado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia por un periodo de tiempo igual o mayor a un año para realizar un trabajo concreto por orden de la Empresa cuyo tiempo de duración está previamente estipulado y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo nuevo. Este cambio debe ser preavisado por escrito con una antelación mínima de 30 días.

COMPENSACION POR DESTACAMENTO

El personal destacado percibirá además de los gastos de viaje de él, su familia y enseres, las siguientes compensaciones:

- 1.- Una compensación mensual de 39.264 pesetas, para el año 1.989.
- 2.- Los gastos de escolarización que no excedan de 6.176 h., por cada hijo en edad preescolar y E.G.B., justificando contra presentación de recibo de pago.
- 3.- Un plus porcentual sobre su salario bruto mensual de acuerdo con la siguiente tabla:

Lugar de Trabajo	Incremento
Capitales de provincia y poblaciones de más de 50.000 H.	15%
Capitales de provincia y poblaciones de menos de 50.000 H.	20%

PRESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN DE DESTACADO

La condición y derecho del destacado prescribirán al final del segundo año de destacamento con el ofrecimiento por parte de la Empresa al destacado de un puesto de trabajo en el lugar en el que se le contrató.

La condición de destacado podrá ampliarse por periodos adicionales de un año, siempre por común acuerdo de ambas partes y con las compensaciones que se negocien con el interesado en cada caso.

A la prescripción de la condición de destacado en cualquiera de los casos, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo acorde con su categoría laboral en su centro de trabajo de origen y abonará todos los gastos de desplazamiento del destacado, familia y enseres al nuevo lugar de residencia.

TRANSPORTE

Dado que la mayoría de los lugares de trabajo del personal destacado están aislados de los centros urbanos, la Empresa dispondrá o proporcionará medios adecuados de transporte para el personal. En caso de no existir, abonará el precio del billete de ida y vuelta desde el centro de la Ciudad al centro de trabajo en transporte público si existiese o en caso de tener que utilizar medios propios, al trabajador se le pagará kilometraje. El tiempo necesario para el desplazamiento que supere 30 minutos de ida y vuelta se computará como tiempo trabajado.

VACACIONES

El personal destacado, al igual que el desplazado, podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarla en Navidad.

9846 RESOLUCION de 10 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del X Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 1989, 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, 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, 10 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ABRASIVOS REUNIDOS, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª: Ambito de aplicación.-

Artículo 1º.- Ambito 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.

Artículo 2º.- Ambito 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 1980.

Artículo 3º.- Ambito Temporal.- El presente Convenio tendrá una duración de un año que será precisamente el comprendido entre el 1 de Enero de 1990 y el 31 de Diciembre de 1990 ambas fechas inclusive.

Sección 2ª: Denuncia y Revisión.-

Artículo 4º.- Denuncia y Revisión.- El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquier 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 3ª: Compensación y Absorción.-

Artículo 5º.- Compensación.- Cuántas condiciones se pacten en el presente Convenio, compensen hasta dónde alcancen, como un todo orgánico e indivisible y considerados por cómputo anual, 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 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.

Artículo 6º.- 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 periodos de doce meses con siderados sumados a los vigentes con anterioridad a este Convenio superaran el nivel de éste, considerándose en caso contrario absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Artículo 7º.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que algún pacto concluía la legalidad vigente o lesionaba 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 4ª.- Comisión Paritaria Mixta.-

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

La Comisión Mixta actuará manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales. Las sentencias 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 Tambor del Bruc, 4 bis, de Sant Joan Despi, y se reunirá cuantas veces sea necesario, a requerimiento de cualquiera de sus miembros.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 14.- Disposición General.-

Artículo 94.- 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 21.- Cobertura de Plazas.-

Artículo 104.- 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 28 de Agosto de 1.970 (BOE. 5, 7, 8 y 9 de Septiembre).

Sección 31.- Cesas y Preavisos.-

Artículo 114.- 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, deduciéndose la cantidad resultante de los devengos que la Empresa debe abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIONES

Artículo 124.- 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 124.1. 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. Jefe 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 correspondientes.

12.1.3. 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:

- Cuentas de Pérdidas y Ganancias y Balance General del mes anterior.
- Cuadro de Ctas. ctes., que incluye el control de los documentos pendientes de cobro.
- Previsión de pagos mes siguiente.
- Evolución de los gastos por capítulos del mes anterior.
- 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.

12.1.4. Jefe de Personal.- Es el trabajador responsable del Departamento de Personal. Son funciones específicas:

- Selección y contratación de nuevo personal en plantilla
- Confeción 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 el efecto la liquidación a favor de la Hacienda Pública.
- Selección y contratación de personal a comisión en régimen de Contrato Mercantil de Agencia.
- Confecionar 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.

12.1.5. Jefe de Cobros.- 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 parealizando cualquier pedido hasta tanto no está regularizada la situación de cobro anormal.

c) Negociar las situaciones anormales de cobro.

d) 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.

Artículo 124.2 Personal de Taller.-

12.2.1. Pinchas 16-17 años.- Son los trabajadoras jóvenes de nuevo ingreso con intencionalidad de aprender, a los cuales les serán encomendados trabajos de ordenación de materiales y servicio de recados.

12.2.2. Pinchas 17-18 años.- Son los trabajadoras 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 ejecuten las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, siendo escasa 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 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 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 31.- 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 24 y 18., y aún 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 24.- 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 cualquier parte de las cadenas de bandas con total autonomía, bastándole 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 18.- 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 coincide 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 abastecimiento de su control y de facilitar información inmediata al Jefe de Compras de los productos que se agotan.

12.2.10. Jefe de Planta-Sección de Corte de Botones.- Es el trabajador responsable del corte de las bobinas para la obtención de plicas u ojalitos aptos para la producción, debiendo tener cuidado en que el desajuste 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 responde del buen funcionamiento de las máquinas y útiles 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.

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 las plicas de entrega que hubiera confirmado previamente.

Depende de la Dirección.

Artículo 12.3 Personal de Administración.-

12.3.1. Bodega.- Son los trabajadores jóvenes de nuevo ingreso con intensidad de empleo de aprender, a los cuales les son encomendadas tareas de archivo y recados, con edades de 16 a 17 años.

12.3.2. Asistentes Administrativos.- Son los trabajadores de 17 a 18 años que colaboran con el operario, 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 19.- Son los trabajadores con iniciales y con capacidad para redactar escritos de trámite, clasificar propuestas de pedido, ser responsables del control administrativo de las visitas de los representantes, atender las necesidades telefónicas de clientes y confeccionar 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 20.- 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 adoptan 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 21.- Son los trabajadores con capacidad para liquidar comisiones de representantes, establecer normas de personal y redactar escritos, además de llevar la cuenta de los bancos y cuadrarlas.

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

12.3.7. Oficiales de 11.- Son los trabajadores que han adquirido la total destreza del funcionamiento del sistema administrativo. Están capacitados para desarrollar todas y cada una de las otras cinco burócraticas establecidas.

- a) Introducir los asientos contables, generalmente procedentes de documentos bancarios.
- b) Actualizar y controlar diariamente el estado de la Cartera de efectos al objeto que en cualquier momento se pueda llevar a cabo cual calere tipo de consulta.
- c) Confeccionar remesas de efectos a los bancos.
- d) Confeccionar a los representantes remesas de recibos al cobro.
- e) Editar recibos, letras, confeccionar ingresos bancarios y realizar cualquier otro trabajo administrativo encomendado por su superior.

Depende del Jefe de Administración.

12.3.8. Contador de Caja.- Es el trabajador responsable del Departamento de Caja. Son funciones específicas: a) El control, custodia y cuadro diario del dinero en efectivo que se maneja en la sede central de Barcelona.

b) Control y cuadro de las Hojas de Caja del movimiento de tesorería de las Delegaciones.

c) Pagar con cargo a los fondos en su poder las comisiones al cobro, en caso de pago con cargo al Jefe de Departamento que autoriza al gasto.

d) Pagar los gastos de portes, los kilometros y gastos de los comerciantes y en general hacer frente a los pagos en efectivo derivados de la actividad normal de la sociedad.

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

f) Reportar semanalmente las informes y cargas de toda la actividad económica llevada a cabo en el período entre el Director- Gerente.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8.3. Coordinador Comercial.- Es el trabajador responsable del Departamento de Ventas. Son sus funciones específicas:

- a) Controlar las peticiones y verificar que las medidas, gramos y calidades concuerden exactamente con los encendentes concretos en el escrito.
- b) Introducir en el ordenador diariamente los pedidos recibidos.
- c) Elaborar diariamente los partes de trabajo del taller de manufactura, así como, obtener la información de la Cartera de pedidos.
- d) Atender las llamadas telefónicas de los clientes y representantes, atendiendo la responsabilidad del plazo de entrega de los pedidos, que así se solicitan.
- e) Peticionar mensualmente los materiales intercomandados y valorar la manufactura al respecto.
- f) Calcular mensualmente la grama de producción y confeccionar las estadísticas del departamento.
- g) Realizar tareas de relaciones públicas, acercando a los representantes y clientes que visitan la sede central de Barcelona.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8.4. Coordinador de Publicidad/Propaganda.- Es el trabajador responsable del Departamento de Publicidad y Propaganda. Son sus funciones específicas:

- a) Estudiar los mercados, preparar y remitir los envíos publicitarios a clientes.
- b) Controlar los informes de visitas de los comerciantes, registro de los mismos y confeccionar los gráficos estadísticos.
- c) Controlar y seguir el resultado de las pruebas realizadas a los clientes y confeccionar los gráficos relativos a las mismas.
- d) Confeccionar el gráfico de facturación mensual.
- e) Controlar y verificar las devoluciones de materiales producidos, dar nota para la resolución de las mismas y confeccionar los gráficos correspondientes.
- f) Controlar las posiciones pendientes de pedidos, al objeto de verificar que los materiales contenidos en los mismos, no estén en stock y si han sido solicitados al proveedor.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

Artículo 12.4 Personal Comercial.-

12.4.1. Vendedores.- Son los trabajadores matricados e conseguir la cifra de facturación mensual de 1.400.000.- Ptas. mensuales, a cuya obtención se obliga al vendedor por considerarse de alto escudo que tal cifra sea totalmente compatible con una actividad normal en el trabajo. A cuyo fin se pacta la misma como mínimo salario acordable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la compensación económica basada en la estabilidad, condecoraciones su no comunicación como causa de extinción del mismo.

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

- 11.- Confección de los informes de visitas diarias:
 - a) Los vendedores escritos a un Colaborador cuando entregadas diariamente a su Jefe Inmediato.
 - b) Los vendedores no escritos a una Delegación deberán realizarlos diariamente de la Central en Sant Joan Despi (Barcelona).
- 21.- Corno de los Impagos y recios:
 - a) Los vendedores escritos a una Delegación deberán entregar diariamente los comprobantes realizados a su Jefe Inmediato.
 - b) Los vendedores no escritos a una Delegación deberán enviar diariamente los comprobantes realizados a la Central en Sant Joan Despi (Barcelona).
- 31.- Mantener al vehículo automático en perfecto estado de conservación y funcionamiento.
- 41.- Atender al cliente identificado.
- 51.- Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.
- 61.- Conseguir nuevos clientes.
- 71.- Conservar y mejorar la imagen de empresa.

Son además responsabilidades del tanto inmediato y negociable 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. Jefe de Delegación.- Son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad una Delegación. Rinden cuentas dos veces al año de los resultados obtenidos en el recinto de la Delegación. Semanalmente envían las hojas de Caja estadísticas de los movimientos de ingresos que se han producido, acompañando a las mismas los ingresos bancarios correspondientes fruto de los cobros realizados, así como los justificantes de los gastos causados.

- Es tarea fundamental:
 - a) La preparación del trabajo de los vendedores en plantilla.
 - b) La embargación y control de los comprobantes 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 Gerente de la cifra de ventas mínima, fijada anualmente y revisada trimestralmente, a cuya obtención se obliga por considerarse 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 dispone.

Artículo 139.— 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.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 143.— **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 regirá concretamente para el período comprendido entre el 1º de Enero de 1.990 y el 31 de Diciembre de 1.990.

Artículo 150.— **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 I de la Tabla del Anexo nº 1.

Artículo 151.— **Antigüedad.**— Se establece para todo el personal de la Empresa un complemento personal sobre el salario base por su categoría laboral establecido en la columna I del Anexo 1 de este Convenio, del 5% a pagar el 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 15% a partir de los 11 años y un día; del 20% a partir de los 16 años y un día; y del 31% a partir de los 21 años y un día.

Artículo 171.— **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. Los importes indicados en el anexo sirven de base para la aplicación práctica del Plus, en tanto en cuanto los mismos se refieren a 30 días, debiéndose abonar en cada caso la parte proporcional que corresponde a los días así realmente trabajados.

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, en cuyo caso la Empresa completará hasta el 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, dada la especial naturaleza de su actividad, además de la asistencia al trabajo en los términos anteriormente fijados, para tener derecho al Plus Convenio deberán cumplir mensualmente con una cifra mínima de facturación de 1.470.000,- Ptas.; la no consecución de esta cifra, aunque los días de trabajo se produzcan, no dará derecho al percibo de dicho Plus.

Los Jefes de Delegación para tener derecho al "Plus Convenio", deberán cumplir mensualmente como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por la Dirección. La no consecución de esta cifra, aunque los días de trabajo se produzcan, no dará derecho al percibo del citado Plus.

El Director Comercial para tener derecho al "Plus Convenio", deberá cumplir trimestralmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima fijada por la Dirección. La no consecución de esta cifra, aunque los días de trabajo se produzcan, no dará derecho al percibo del citado Plus.

Artículo 181.— 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.

- El 25% establecido en el artículo 21 de la Ordenanza del Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica.
- El Plus de distancia y transporte regulado en el artículo 119 de la propia Ordenanza.
- Cualquier variación en el régimen de descuentos de obligaciones de Seguridades Social laborales y Fiscales a cargo del productor.

Artículo 191.— **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 201.— **Compensación por salario recibido actividad normal.**— Los importes indicados en la Tabla Salarial del Anexo nº 1 de este Convenio vienen justificadas por un trabajo realizado:

- En la Producción, por la fabricación de bandas, rollos y discos.
- 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.
- En la Administración, por la ejecución correcta y puntual de las distintas tareas burocráticas.

Artículo 211.— **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, suoniendo 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 complementario mensual	=	2.300 unidades.
BANDAS ESTRECHAS:	" " "	=	44.000 unidades.
METROS:	" " "	=	110.000 unidades.
HOJAS:	" " "	=	300 unidades.
DISCOS:	" " "	=	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.

Artículo 221.— **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 señaladas en el artículo anterior, los siguientes incentivos de carácter mensual:

BANDAS ANCHAS.

Todas las bandas producidas de 501 mm. de ancho en adelante se abonarán a razón de 16,- Ptas./unidad.

Para el cómputo de las 2.300 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 mm. de ancho se abonarán a razón de — 2,- Ptas./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 110.000,- exentos de prima, aplicando a los restantes la cantidad de 1,60 ptas. 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 8,- 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 1.000 unidades.

Artículo 231.— **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 manufactura realizada durante el trimestre natural.

En consecuencia, se establece un incentivo de 12.000,- Ptas./trimestre, 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 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 será de Ptas. 8.000,-.

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

Artículo 241.— **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.

Hebido cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1.900 continúa en su disposición final en 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 de terminación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes decla- ran expresamente que sobre las tablas establecidas en el párrafo anterior no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante el org anito 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 po- sible, la prestación de trabajo fuera del horario normal, con objeto de que las horas extraordinarias que se presten en un futuro vengan referi- das 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 cumplimiento o regularización.

Para estos periodos que aprobará la Dirección de la Empresa, se estable- ce la obligatoriedad de su prestación o realización, si bien el un traba- jador no pudiera efectuarlo un día determinado, viene obligado a avisar a la Empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Artículo 26º.- Horas extraordinarias estructurales.- Todo el personal de producción incluido el Jefe de Compra este 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 ción o símil.

- a) Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.470.000,- Ptas/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 con- seguible, 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 5ª.- El personal de esta categoría desarrolla funciones de venta y de conformidad con el criterio apuntado deberá compensar con cifra de factu- ración el salario correspondiente a la escala.

Igual razonamiento se aplica 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 hubie- ran cobrado en su totalidad. En el supuesto de fallido total o parcial, la comisión anticipada será deducida de la siguiente liquidación en que se pro- duzca el mismo.

Para los señores vendedores, el mismo exento de comisión será de 1.250.000,- 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 3.920.000,- Ptas.

El trimestre Julio-Agosto-Septiembre, será considerado con una cifra dedu- cible de 2.500.000,- Ptas.

Artículo 27º.- Incentivos.-

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

Para los trimestres Enero-Febrero-Marzo, Abril-Mayo-Junio, Octubre-Novie- bra-Diciembre, sobre las cifras facturadas que superen las 3.750.000,- Ptas. y para el trimestre Julio-Agosto-Septiembre sobre las cifras factu- radas que superen las 2.500.000,- Ptas. se aplicará el siguiente escalado de comisiones:

Table with 2 columns: Description of sales (with or without discount) and corresponding commission percentage (5% to 10%).

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

Para descuentos intermedios se tomará como base de liquidación el importe que opere en la escala. Ejemplo 12% de descuento corresponderá 5% de comisión.

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

Categoría 3ª.- 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.-

- a) Premio consistente entre el 1,50% y el 0,50% de comisión sobre la facturación total conseguida durante el trimestre siempre y cuando - ésta sea igual a superior a la cifra establecida para cada delegación. Cifras a fijar por la Dirección.
b) Premio consistente entre el 1% y el 0,50% de comisión sobre la factu- ración total del año siempre y cuando ésta supere o sea igual al obje- tivo establecido para cada delegación. Cifras a fijar por la Dirección.

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

- 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 ope- raciones mercantiles se fija:

Descuentos realizados a clientes.-

1 - Vendedores.- Premio anual consistente entre el 0,25% y el 1% de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en el ejercicio de 1.990 sea 5 puntos menos que el media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1.989

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1.990 individualmente por la Dirección.

2 - Jefes de Delegación.- Premio anual consistente entre el 0,25% y 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 el ejercicio de 1.990 sea 5 puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1.989 respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1.990 en su zona.

Volumen de documentos pendientes de cobro.-

Son documentos pendientes de cobro:

- a) Los efectos impagos.
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.
e) Los contrarrembolso pendientes de recepción en Barcelona que transcurran treinta días de su envío.
f) 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 1.990 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 docu- mentos 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 cí- fra de documentos pendientes de cobro inferior al 8% de la facturación rea- lizada en el trimestre en su zona, se les concederá un premio de 15.000,- Ptas/trimestre.

Artículo 29º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen dos gratifi- caciones extraordinarias de treinta días de salario cada una 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 Sala- rial que figura como Anexo I de este Convenio, y se liquidará sobre los días en que el trabajador hubiese permanecido en activo.

Con aplicación exclusiva para el personal de taller, 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. El incentivo indicado se refiere al establecido en el artículo 22, no computándose por tanto el - percibido por aplicación del artículo 32.

A efectos de gratificaciones extraordinarias no se tendrán en cuenta los in- centivos del personal siguiente: vendedores, Jefes de Delegación, Jefes de Departamento, Directores de Departamento, Director-Gerente y personal de ad- ministración.

Artículo 30º.- Ayuda para gastos de representación personal Comercial en plantilla.- El personal comercial dispondrá de una canti- dad 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 se de justicia que las personas que más viajen (Kilómetros recorridos), que permanezcan fuera de casa o que deban comer fu- ra 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 requi- sito no se tendrá derecho a la percepción mencionada.

Delación E.I.A.-

En la asigna la cantidad mensual de 67.000.- Pes., siempre y cuando se encuentre el personal actual en plantilla. Calcular variación en ella o en menos - según lugar al aumento o disminución proporcional.

Otras Zonas.-

En aquellas zonas que no existan una delación establecida, los comerciantes deberán recibir a lo menos 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.

Artículo 31.- Delación gastos Personal Comercial.- El personal comercial que no perciba la cuota para gastos de representación, establecido en el artículo 30 de este Convenio, tendrá derecho a percibir:

- a) Ocho días de 5.500.- Pes., siempre que se tenga que percibir fuera del domicilio.
- b) 16.- Pes., por kilómetro realizado el servicio de la Empresa cuando el vehículo utilizado sea propiedad del interesado.
- c) 13.- pes., por kilómetro realizado al servicio de la Empresa cuando el vehículo sea propiedad de AGRUPADOS REUNIDOS, S. A.

Artículo 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 promoviendo su competitividad. En este sentido, han determinado que la cifra de facturación global sea un elemento objetivo que establezca el resultado o síntesis de todas las acciones aplicadas en la gestión de la explotación, tanto en orden personal como material.

Como consecuencia de lo enunciado anteriormente, todo el personal en activo de manufactura y producción contribuirá conjuntamente a cualquier trimestre según se viene al 50% del salario mensual neto por categoría, siempre que la cifra de facturación trimestral real, excluido descuentos e impuestos, obtenida sea igual o superior a la prevista en el trimestre.

Otro que la filosofía de las partes firmantes es fundamentar en que la cantidad del incentivo sea consecuencia del grado de colaboración con cada trabajador, para aportar, a ese grado de colaboración activa y en consecuencia el importe correspondiente al 50% antes indicado será la base de cálculo sobre la cual se computará la cuota 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.

**CAPÍTULO V
REGIMEN DE TRABAJO**

Artículo 33.- Jornada Laboral.- Se establecerá, de acuerdo con el Art. 34.2, párrafo 3 de la Ley del Estado de las Trabajadores, que para 1.990, la jornada semanal de trabajo efectivo será de 1.820,27 h., equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán convenientemente 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 Centro-tiempo establecido para dicho año, según lo dispuesto en el Real Decreto 2.001/1.983 de 28 de Julio en su Art. 4º punto 3, párrafo primero.

Artículo 34.- Horario de Trabajo.- El horario de trabajo será el establecido en el correspondiente Decreto-orden, 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 previas de labor correspondientes, dispuestas a dar comienzo al trabajo a la hora señalada como inicio de la Jornada Laboral. Así mismo, se establecerá que la hora señalada como inicio de la jornada de trabajo, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo, abarcando 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 en la vigente Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 35.- Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal suscrito 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, aborrendo durante las mismas el salario real calculado en razón de la media o promedio cobrado en jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el abogamiento de producción y de manufactura, sin que se computen para determinar la percepción correspondiente los incentivos de calidad y cantidad que se hubieran 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 26 y 27.

Para determinar el importe de las vacaciones no se computará ningún incentivo de calidad o cantidad percibido en los meses anteriores a su disfrute, en tanto en cuanto lo que por los mismos se pudiera percibir ya ha sido absorbido por el resto de las condiciones económicas pactadas en este convenio.

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

Artículo 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 al médico de cabecera del S.I.C.E., con el exclusivo fin de obtener del mismo el volante de presentación para al 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 justificando el tiempo invertido.

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

**CAPÍTULO VI
DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 38.- Ayuda por In.T.- 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 durante la diferencia entre el subsidio que abona 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 complementar la totalidad del salario real en los términos establecidos en el último artículo, pero sin que sea necesario el requisito de hospitalización o internamiento para que el mismo tenga lugar.

Artículo 39.- Premio de Jubilación.- Todo trabajador al cesar al servicio de la Empresa por causa de jubilación, en el período 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 cesare antes una antigüedad superior a los 10 años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

Artículo 40.- Premio de Trabajo.- El Personal de taller efectuado por este Convenio, distribuido de las previas de trabajo ideadas 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 serlo obligatoriamente en el centro de trabajo y siendo causa sancionable el incumplimiento de esta norma.

Las prendas deberán llevar siempre 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.

**CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 41.- Retribuciones del Comercio.- Las condiciones pactadas former un todo individual, por lo que no podrá prevalecer la solución de uno o varias normas con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicable y observado en su integridad.

**CAPÍTULO VIII
DETERMINACIONES SUPLENTORIAS**

Artículo 42.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza del Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica del 28 de Agosto de 1.970 (BOE: 5, 7, 8 y 9 de Septiembre), y demás disposiciones generales.

ANEXO I

TABLA SUAVITAD QUE REGIMEN EN AGRUPADOS REUNIDOS, S.A. DESDE EL 1º DE ENERO DE 1.990 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.990

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS COMPLEMENTO	HORAS EXTRAS
MANO DE OBRA			
31 Encargado Producción/Mantenimiento	87.745	37.024	1.375
41 jefe de Planta	73.031	33.966	1.265
51 jefe de Sección	62.750	31.983	1.210
61 Oficial de 1º	56.675	28.030	1.185
71 Oficial de 2º	55.974	26.709	1.160
81 Oficial de 3º	52.335	25.434	1.135
91 Peón Especialista	48.985	25.213	930
10 Peón	45.186	15.661	935
11 Peones 17-18 años	36.010	12.000	425
12 Peones 16-17 años	22.000	11.000	385

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAS
COMERCIAL			
2º Director de Departamento	111.613	36.575	--
3º Jefe de Delegación/Departamento	82.905	26.194	--
5º Vendedores	44.720	23.126	--
ADMINISTRACION			
1º Director - Gerente	137.539	46.036	--
2º Jefe de Departamento	109.103	36.317	--
3º Coordinador de Departamento	62.750	31.983	1.050
5º Oficial de 1ª	56.754	20.195	990
6º Oficial de 2ª	53.411	22.000	935
7º Oficial de 3ª	49.474	14.373	980
8º Auxiliar Administrativo 1ª	46.261	15.607	925
9º Auxiliar Administrativo	43.914	17.061	770
10º Aspirante Administrativo	38.010	12.000	--
11º Botones	22.000	11.000	--
ANTIQUEDAD			
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 1.990 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.990

CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL	HORAS DE TRABAJO
FABRICACION		
3º Encargado Producción/Mantenimiento	1.746.766	1.826 h. 27'
4º Jefe de Planta	1.497.678	1.826 h. 27'
5º Jefe de Sección	1.326.262	1.826 h. 27'
6º Oficial de 1ª	1.213.870	1.826 h. 27'
7º Oficial de 2ª	1.157.562	1.826 h. 27'
8º Oficial de 3ª	1.102.766	1.826 h. 27'
9º Peón Especialista	1.037.456	1.826 h. 27'
10º Peón	855.858	1.826 h. 27'
11º Pirche 17-18 años	700.140	1.826 h. 27'
12º Pirche 16-17 años	462.000	1.826 h. 27'
COMERCIAL		
2º Director de Departamento	2.074.632	1.826 h. 27'
3º Jefe de Delegación/Departamento	1.667.386	1.826 h. 27'
5º Vendedores	949.844	1.826 h. 27'
ADMINISTRACION		
1º Director-Gerente	2.570.050	1.826 h. 27'
2º Jefe de Departamento	2.037.280	1.826 h. 27'
3º Coordinador de Departamento	1.326.262	1.826 h. 27'
5º Oficial de 1ª	1.105.266	1.826 h. 27'
6º Oficial de 2ª	1.055.754	1.826 h. 27'
7º Oficial de 3ª	1.095.080	1.826 h. 27'
8º Auxiliar Administrativo 1ª	1.961.232	1.826 h. 27'
9º Auxiliar Administrativo	783.650	1.826 h. 27'
10º Aspirante Administrativo	700.140	1.826 h. 27'
11º Botones	462.000	1.826 h. 27'

9847 CORRECCION de errores de la Resolución de 28 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Cultura.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 60, de fecha 10 de marzo de 1990, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 6961, anexo de Integraciones y Modificación de Categorías de Informática, en la letra D), donde dice: «Jefe de Taller N. 2», debe decir: «Jefe de Sala N. 2».

En la página 6962, anexo de Integración y Modificación de Categorías en el Grupo Administrativo, en la letra D), donde dice: «Oficiales

de 2.º Advo», debe decir: «Oficiales de 2.º Advo. N. 6»; donde dice: «Auxiliares», debe decir: «Auxiliares N. 6», y donde dice: «Administradores», debe decir: «Administradores N. 6».

En la letra E), donde dice: «Auxiliares de Bibliotecas y Archivos», debe decir: «Auxiliares de Bibliotecas y Archivos N. 6».

Página 6963, anexo de Integraciones y Modificaciones del Grupo IV, Conservación, Auxiliar y Vigilancia, donde dice: «Fotógrafo», debe decir: «Fotógrafo N. 5».

Página 6964: Donde dice: «Especialista en montaje de obras de arte N. 8», debe decir: «Especialista en montaje de obras de arte N. 6»; donde dice: «Conserje N. 6», debe decir: «Conserje Mayor N. 6», y donde dice: «Vigilante de Consola N. 6», debe decir: «Vigilante de Consola N. 5».

Página 6966, en el apartado supresión de categorías por ausencia de titulares:

Grupo 2. Incluir la categoría de Vaquero N. 8.

Grupo 6. Incluir la categoría de Supervisora N. 7.

En la página 6956, en el artículo 45, relativo a horas extraordinarias, se ha omitido el siguiente párrafo:

«La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora en un 75 por 100 en los días laborales, y en un 150 por 100 para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos, conforme al valor hora fijado en la tabla anexa, que se aplicará a las horas realizadas a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.»

9848 CORRECCION de errores de la Resolución de 28 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Justicia.

Padecido error en la inserción de la corrección de errores de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 72, de fecha 24 de marzo de 1990, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 8402, en el anexo II, tablas salariales 1988, en la columna «Plus Convenio» del nivel I, categoría Titulado Superior, donde dice: «35.816», debe decir: «35.399».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9849 RESOLUCION de 29 de diciembre de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 496/1985, promovido por «Laboratorios Pharmaceutical, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 5 de enero de 1984 y 23 de mayo de 1985.

En el recurso contencioso-administrativo número 496/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Laboratorios Pharmaceutical, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 5 de enero de 1984 y 23 de mayo de 1985, se ha dictado, con fecha 10 de noviembre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de «Laboratorios Pharmaceutical, Sociedad Anónima», contra la resolución dictada por el Registro de la Propiedad Industrial de fecha 23 de mayo de 1985, confirmando en reposición la pronunciada en 5 de enero de 1984, por medio del cual fue concedida la marca número 1.107.805, denominada «Tovene Hommel Ag.»; sin expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 29 de diciembre de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Rios.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.