

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6726** RESOLUCION de 26 de febrero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del 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 8 de enero de 1992, de una parte por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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 dicho 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, 26 de febrero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XII CONVENIO DE LA EMPRESA ABRASIVOS REUNIDOS, SOCIEDAD ANONIMA

### 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 1.980.

**Artículo 3º.- Ambito Temporal.-** El presente Convenio tendrá una duración de un año que será precisamente el comprendido entre el 1 de Enero de 1.992 y el 31 de Diciembre de 1.992 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 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 3ª: Compensación y Absorción.-

**Artículo 5º.- Compensación.-** Cuántas condiciones se pactan en el presente Convenio, compensan hasta dónde 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.

**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 prácticas si, globalmente y por periodos 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.

**Artículo 7º.-** 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 4ª.- Comisión Paritaria Mixta.-

**Artículo 8º.- Composición.-** La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por el Sr. Enrique Díaz Recio 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 la Secretaria Sra. Ana Leyva Martínez.

La Comisión Mixta actuará manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulen los Convenios Sindicales. Las materias 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 Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario, a requerimiento de cualquiera de sus miembros.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Sección 1ª.- Disposición General.-

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

#### Sección 2ª.- Cobertura de Plazas.-

**Artículo 10º.- Norma General.-** La admisión del personal se regulará de conformidad con las normas establecidas al efecto en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica del 28 de Agosto de 1.970 (BOE. 5,7,8 y 9 de Septiembre).

#### Sección 3ª.- Cesas y Preavisos.-

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

a) Personal Directivo y Comercial:	45 días
b) Personal Administrativo:	30 días
c) Resto del Personal:	15 días

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

### CAPITULO III

#### CLASIFICACIONES

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

#### Artículo 12º.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 emanados de la persona o de los Organos Superiores de Gobierno y Administración de la Sociedad que respectivamente ocupe aquellos titularidades.

**12.1.2 Jefes 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.

**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.
- Autorizar los abonos que se produzcan diariamente.
- 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.

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 Departamento de Caja.-** Es el trabajador responsable del Departamento de Caja. Son funciones específicas:

- El control, custodia y cuadro diario del dinero en efectivo que se mueve en la sede central de Barcelona.
- Control y cuadro de las Hojas de Caja del movimiento de tesorería de las Delegaciones.
- Pagar con cargo a los fondos en su poder las operaciones al contado, previa 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 actividad normal de la sociedad.
- Contabilizar las operaciones descritas anteriormente y todas aquellas que le sean encomendadas por el Jefe de Administración.
- Rendir mensualmente los informes y cuadros de toda la actividad económica llevada a cabo en el periodo ante el Director-Gerente.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

**12.1.5 Jefe Departamento 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. Controla y verifica las devoluciones de materiales producidas y da nota para la resolución de las mismas. Responde además cumpliendo los plazos de entrega que hubiera confirmado previamente. Depende de la Dirección.

#### Artículo 129.2.- Personal de Taller.-

**12.2.1 Finches 16-17 años.-** Son los trabajadores 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 Finches 17-18 años.-** Son los trabajadores jóvenes en proceso de aprendizaje, aún sin concluir a los cuales se les adiestrará en el manejo de los útiles más sencillos, culminando en la edad superior con la integración en la producción.

**12.2.3 Peones.-** Son los trabajadores mayores de 18 años que ejecutan las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, 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 18 años dedicados a funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente oficio alguno, exigen sin embargo, cierta práctica adquirida en periodos 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 cizallas, tomar medidas de bandas, esmerilar el grano, encolar 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 2ª.-** 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 2ª y 1ª, 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 2ª.-** 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 1ª.-** Son los trabajadores que con total dominio del oficio lo practican con tal grado de perfección y rapidez que no solo les permite 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 DE BANDAS.-** 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 Jefe 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 Jefe de Producción.

**c) CEPILLOS.-** Es el trabajador responsable de la producción, de su cantidad y calidad. Tiene bajo su mando todo el personal de fabricación de la sección de Cepillos Rotores, correspondiéndole la organización y sistematización de las tareas propias de la manufactura, responde, además, del cumplimiento de los plazos de entrega que hubiera confirmado previamente.

El trabajador realizará gestiones de venta, apoyando a todos los Comerciales en la introducción, funcionamiento, y puesta en marcha de los Cepillos Rotores en toda España.

Depende del Jefe 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 despique efectuado tenga la máxima utilidad posible.

Depende del Jefe 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 Jefe de Producción para el mejor desarrollo y funcionamiento de la actividad.

#### Artículo 129.3.- 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 y recados, con edades de 16 a 17 años.

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

**12.3.3 Auxiliares Administrativos.-** Son los trabajadores mayores de 18 años a los cuales se les confían tareas de control de fichas, servicio telefónico y atención al público en la oficina. Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de tres años.

**12.3.4 Auxiliares Administrativos de 1ª.-** 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 y atienden llamadas telefónicas de clientes.

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

**12.3.5 Oficiales de 3ª.-** 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 adapta 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 2ª.-** 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 1ª.-** 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 Coordinadores 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.

**12.3.8.1 Coordinador Dpto. de Personal.-** 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 Comerciales para su pago y trimestralmente las liquidaciones de comisiones.
- Introducir los asientos contables generalmente procedentes de documentos bancarios.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

**12.3.8.2 Coordinador Dpto. de Contabilidad/Cartera.-**

Es el trabajador responsable del Departamento de Contabilidad/Cartera. Son sus funciones específicas:

- Actualizar y controlar diariamente el estado de la Cartera de efectos al objeto que en cualquier momento se pueda llevar a cabo cualquier tipo de consulta.
- Confeccionar resmas de efectos a los bancos.
- Enviar a los representantes los recibos para su cobro.
- Editar recibos, letras, confeccionar ingresos bancarios y realizar cualquier otro trabajo administrativo encargado por su superior.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

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

- Controlar los pedidos y verificar que las medidas, granos y calidades coinciden exactamente con los antecedentes obrantes en el archivo.
- Introducir en el ordenador diariamente los pedidos recibidos.
- Elaborar diariamente los partes de trabajo del taller de manufactura, así como, obtener la información de la cartera de pedidos.
- Atender las llamadas telefónicas de los clientes y representantes, asumiendo la responsabilidad del plazo de entrega de los pedidos, que así se soliciten.
- Relacionar mensualmente los materiales intercambiados y valorar la manufactura al respecto.
- Calcular mensualmente la prima de producción y confeccionar las estadísticas del Departamento.
- Confeccionar anualmente la Tarifa de Precios.
- Controlar las posiciones pendientes de los pedidos, al objeto de verificar que los materiales contenidos en los mismos, no están en stock y si han sido solicitados al proveedor.
- Realizar tareas de relaciones públicas, acompañando a los representantes y clientes que visiten la sede central de Barcelona.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

**12.3.8.4 Coordinador Dpto. de Publicidad/Promoción.-**

Es el trabajador responsable del Departamento de Publicidad y Promoción. Son sus funciones específicas:

- Estudiar los mercados, preparar y remitir los envíos publicitarios.
- Controlar los informes de visitas de los comerciales, registro de los mismos y confeccionar los gráficos estadísticos.
- Controlar y seguir el resultado, de las pruebas realizadas a los clientes y confeccionar los gráficos relativos a las mismas.
- Confeccionar el gráfico de facturación mensual.
- Confeccionar los gráficos correspondientes a las devoluciones de materiales.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

**Artículo 129.4.- Personal Comercial.-**

**12.4.1 Vendedores.-** Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.600.000,- ptas. 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:

- Confección de los informes de visita diarios:

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

- Cobro de los impagos y recibos:

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

- Mantener el vehículo automóvil en perfecto estado de conservación y funcionamiento.
- Asesorar al cliente técnicamente.
- Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.
- Conseguir nuevos clientes.
- Conservar y mejorar la imagen de la 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 ó 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 recínto de la Delegación.

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

Es tarea fundamental:

- La preparación del trabajo de los vendedores en plantilla.
- La animación y control de los comerciales a comisión.
- La organización y sectorización de las rutas.
- 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 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.

**Artículo 138.-** Para definición de categorías no previstas en el artículo anterior, se estará a lo señalado en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

#### CAPITULO IV

#### CONDICIONES ECONOMICAS

**Artículo 140.- Condiciones económicas.-** El régimen retributivo que se aplicará al vigente Convenio estará constituido por el Salario Base y demás complementos salariales que se pacten 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 18 de Enero de 1.992 y el 31 de Diciembre de 1.992.

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

**Artículo 170.- Plus Convenio.-** Se establece un llamado "Plus 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 corresponda 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 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% 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 terminos anteriormente fijados, para tener derecho al Plus Convenio deberán cumplir mensualmente con una cifra mínima de facturación de 1.600.000,- 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 180.-** Se pacta expresamente que el Plus 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 ó 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 Seguridad Social laborales y fiscales a cargo del productor.

**Artículo 190.- 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 200.- Compensación por salario recibido actividad normal.-** Los importes indicados en la Tabla Salarial del Anexo nº 1 de este Convenio vienen justificados por un trabajo realizado:

- En la Producción, por la fabricación de bandas, rollos discos y cepillos.

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.

**Artículo 210.- Departamento de Producción Actividad normal equivalente a cien ó 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 =	2.415 unidades
BANDAS ESTRECHAS:	"	46.200 unidades
METROS:	"	115.500 unidades
HOJAS:	"	315 unidades
DISCOS:	"	1.050 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 ó falta de materias primas las cifras descendieran, los componentes del equipo productivo no serian responsables.

**Artículo 220.- 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 mm. de ancho en adelante se abonarán a razón de 16,- ptas./unidad. Para el cómputo de las 2.415 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, a excepción de las 46.200 unidades exentas de prima. Las copias de producción, tomadas en riguroso orden de fabricación, determinarán la cifra para la aplicación de la prima.

#### METROS.- (Todos los anchos)

De los metros cortados durante el mes en curso se descontarán los 115.500,- 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 315 unidades/mes se abonará una prima de 6,- ptas./unidad.

#### DISCOS.- (Cualquier diámetro y calidad)

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

**Artículo 230.- 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 sería 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 240.- Horas Extraordinarias.-** Las horas extraordinarias quedan reguladas conforme al Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que respecta al personal de producción, cuyo importe queda, de mutuo acuerdo, establecido en las cantidades que para cada categoría laboral figuran en la columna III de la Tabla del Anexo I. El importe antes indicado se establece como pacto del propio Convenio, pero unido necesariamente a su totalidad.

Habida cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1.980 mantiene en su disposición final 4ª la vigencia del Decreto de 17 de Agosto de 1.973 sobre ordenación del salario, y éste en su artículo 6º párrafo 2º autoriza a las

partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes 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 vengan referidas solamente a trabajos o períodos que por imprevistos derivados de una acumulación de trabajos por pedidos extraordinarios, ó 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 ó regularización.

Para estos períodos que apreciará la Dirección de la Empresa, se establece la obligatoriedad de su prestación ó 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.

**Artículo 259.- Horas Extraordinarias Estructurales.-** Todo el personal de producción incluido el Jefe de Compras estará obligado a realizar hasta su total terminación, la descarga y colocación de los materiales recibidos del extranjero mediante camiones, aún después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. Su realización se pacta expresamente que tendrán 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 19 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 268.- Departamento de Ventas-Comercial. Actividad normal equivalente a cien ó mínima.**

- Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.600.000,- ptas./mes, por considerar de mútuo 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.
- 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.
- 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 58.-** 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 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 ó 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 1.350.000,- 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 tomará por orden cronológico de facturación las operaciones deducibles independientemente del porcentaje previsto para ellas, en este caso la cifra global de 4.050.000,- Ptas.

El trimestre de Julio-Agosto-Septiembre, será considerado con una cifra deducible de 2.700.000,- Ptas.

**Artículo 278.- Incentivos.-**

**Categoría 58.-** Quedan incluidos en esta categoría los vendedores en plantilla.

Para los trimestres Enero-Febrero-Marzo, Abril-Mayo-Junio, Octubre-Noviembre-Diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 4.050.000,- ptas. y para el trimestre Julio-Agosto-Septiembre sobre las cifras facturadas que superen los 2.700.000,- ptas. se aplicará el siguiente escalado:

Ventas realizadas a precio tarifa sin descuento	10%
con el 5% de descuento	9%
" " " " 10% "	7%
" " " " 15% "	5%
" " " " 20% "	3%
" " " " 25% "	1%
" " " " 26% en adelante	0,50%

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% de descuento correspondería 5% de comisión.

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

**Categoría 38.-** Quedan incluidos en esta categoría los Jefes de Delegación.

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

**Jefes de Delegación.-**

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

**Artículo 289.- 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% 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 1.992 sea 3 puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1.991. Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1.992 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 1.992 sea 3 puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1.991 respectivamente. Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1.992 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 contrarrembolso pendientes de recepción en Barcelona que transcurran 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 1.992 un 10% de la facturación trimestral para el volumen permanente de documentos pendientes de cobro.

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

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

**Artículo 298. - Gratificaciones extraordinarias.** - Se establecen dos gratificaciones 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 Salarial 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 incentivos del personal siguiente: Vendedores, Jefes de Delegación, Jefes de Departamento, Coordinadores de Departamento, Director-Gerente y personal de administración.

**Artículo 309. - Ayuda para gastos de representación personal Comercial en plantilla.** El personal comercial dispondrá de una cantidad mensual para destinaria a cubrir los gastos de locomoción y dietas.

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

Cada mes, dentro de la Hojas de Caja establecidas, se indicará el reparto efectuado y los conceptos ó 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 78.000,- ptas., siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más ó en menos daría lugar al aumento ó 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.

**Artículo 318. - Reembolso gastos Personal Comercial.** - El personal comercial que no percibe la ayuda para gastos de representación, establecida en el artículo 30 de este Convenio, tendrá derecho a percibir:

- a) Dieta diaria de 6.300,- ptas., siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio.
- b) 20,- ptas. por kilómetro realizado al servicio de la Empresa cuando el vehículo utilizado sea propiedad del interesado.
- c) 16 ptas. por kilómetro realizado al servicio de la Empresa cuando el vehículo sea propiedad de ABRASIVOS REUNIDOS, S.A.

**Artículo 329. - 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 ó 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 que desarrolla su trabajo en la Sede Central en Sant Joan Despi de administración y producción percibirá un incentivo de carácter trimestral equivalente al 100% del salario mensual neto por categoría, siempre que la cifra de facturación trimestral neta, excluidos descuentos e impuestos, obtenida sea igual ó 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 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 a todo el personal comercial y al personal administrativo de las Delegaciones.

## CAPITULO V

### REGIMEN DE TRABAJO

**Artículo 338. - Jornada Laboral.** - Se establece, de acuerdo con el Art. 34.2, párrafo 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1.992, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1826,27 h., equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se desarrollarán consecutivamente de lunes a viernes a excepción de las horas que se pacten como recuperación, las cuales se realizarán en sábado, de acuerdo con el Calendario Laboral y Cuadro-Horario establecido para dicho año, según lo dispuesto en el Real Decreto 2.001/1983 de 28 de Julio en su Art. 42 punto 3, párrafo primero.

**Artículo 349. - 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 ó abandono de trabajo, conforme a lo previsto al respecto en la vigente Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

**Artículo 359. - Vacaciones.** - Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, y se realizarán en la forma y condiciones señaladas en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, abonando durante las mismas el salario real calculado en razón de la media ó promedio recibido en jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el departamento de producción y de administración, sin que se computen para determinar la retribución correspondiente los incentivos de calidad 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 26 y 27.

Para determinar el importe de las vacaciones no se computará ningún incentivo de calidad ó 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 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 ó parcialmente pudieran afectar a las mismas.

Como excepción al periodo general, se establece que los trabajadores sometidos por contrato de duración determinada, realizarán los días de vacaciones que les pudieran corresponder por razón de su antigüedad, dentro de los últimos 30 días de vigencia del Contrato de Trabajo aunque dicho periodo no coincida con el citado mes de Agosto.

**Artículo 369. - 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 de la Seguridad Social, con el exclusivo fin de obtener del mismo el volante de presentación para el especialista previa expresa justificación de este supuesto, la ausencia será retribuida, si el horario de trabajo está comprendido con el de la visita, y también lo será en las mismas condiciones, cuando la visita se haga directamente al especialista, previa presentación del volante del médico de cabecera y justifique el tiempo invertido.

**Artículo 379. - Recuperación de fiestas.** - La recuperación de fiestas que se pacten con tal carácter, se recuperarán en sábado según calendario laboral establecido al efecto.

## CAPITULO VI

### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 389. - Ayuda por I.L.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 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 hará efectivo durante el periodo 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 la totalidad del salario real en los términos establecidos en el párrafo anterior, pero sin que sea necesario el requisito de hospitalización ó internamiento para que el mismo tenga lugar.

**Artículo 398.- 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 acreditase una antigüedad superior a los 10 años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

**Artículo 409.- 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 corta 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 ó nombre de la Empresa a juicio de ésta. La duración de cada prenda será de un año natural, quedando de propiedad del trabajador al término de su vigencia.

### CAPITULO VII

#### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 418.- Indivisibilidad del Convenio.-** Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una ó 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

**Artículo 429.-** 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 SALARIAL QUE REGIRA EN ABRASIVOS REUNIDOS, S.A. DESDE EL 12 DE ENERO DE 1.992 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.992

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAS
<b>FABRICACION</b>			
38 Encargado Producción- Mantenimiento	96.739	40.819	1.400
42 Jefe de Planta	80.517	37.425	1.300
52 Jefe de Sección	69.182	35.261	1.250
62 Oficial de 1ª	64.689	30.903	1.200
72 Oficial de 2ª	61.712	29.446	1.150
82 Oficial de 3ª	57.700	29.144	1.100
92 Peón Especialista	53.897	27.803	1.050
102 Peón	49.817	18.369	1.000
112 Pinche 17-18 años	43.902	13.860	500
122 Pinche 16-17 años	25.410	12.705	400
<b>COMERCIAL</b>			
22 Director Departamento	123.054	40.324	--
32 Jefe Delegación/Dpto.	91.403	40.324	--
52 Vendedores	49.304	25.496	--
<b>ADMINISTRACION</b>			
12 Director-Gerente	151.637	50.755	--
22 Jefe de Departamento	120.286	40.150	--
32 Coordinador Departamento	69.182	35.261	1.100

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAS
<b>FABRICACION</b>			
52 Oficial de 1ª	64.777	25.255	1.050
62 Oficial de 2ª	58.886	22.263	1.000
72 Oficial de 3ª	54.545	17.206	950
82 Auxiliar Administr. 1ª	51.003	17.206	900
92 Auxiliar Administrativo	48.416	13.297	850
102 Aspirante Administrativo	43.902	13.860	--
112 Botones	25.410	12.705	--

#### ANTIGÜEDAD

Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:

Hasta dos años	0%
De 2 años y 1 día a 5 años	5%
De 5 años y 1 día a 11 años	10%
De 11 años y 1 día a 16 años	17%
De 16 años y 1 día a 21 años	24%
De 21 años y 1 día en adelante	31%

### ANEXO II

TABLA DE REMUNERACION ANUAL POR CATEGORIAS EN FUNCION DE LAS HORAS ANUALES DE TRABAJO, QUE REGIRA EN ABRASIVOS REUNIDOS, S.A., DESDE EL 12 DE ENERO DE 1.992 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.992

CATEGORIAS	REMUNERACION ANUAL	HORAS DE TRABAJO
<b>FABRICACION</b>		
38 Encargado Producción- Mantenimiento	1.925.812,-	1.826 h. 27'
42 Jefe de Planta	1.651.188,-	1.826 h. 27'
52 Jefe de Sección	1.462.202,-	1.826 h. 27'
62 Oficial de 1ª	1.338.288,-	1.826 h. 27'
72 Oficial de 2ª	1.276.212,-	1.826 h. 27'
82 Oficial de 3ª	1.215.816,-	1.826 h. 27'
92 Peón Especialista	1.143.800,-	1.826 h. 27'
102 Peón	954.604,-	1.826 h. 27'
112 Pinche 17-18 años	808.668,-	1.826 h. 27'
122 Pinche 16-17 años	533.610,-	1.826 h. 27'
<b>COMERCIAL</b>		
22 Director Departamento	2.287.292,-	1.826 h. 27'
32 Jefe Delegación/Dpto.	1.844.178,-	1.826 h. 27'
52 Vendedores	1.047.200,-	1.826 h. 27'
<b>ADMINISTRACION</b>		
12 Director-Gerente	2.833.488,-	1.826 h. 27'
22 Jefe de Departamento	2.246.104,-	1.826 h. 27'
32 Coordinador Departamento	1.462.202,-	1.826 h. 27'
52 Oficial de 1ª	1.260.448,-	1.826 h. 27'
62 Oficial de 2ª	1.136.114,-	1.826 h. 27'
72 Oficial de 3ª	1.004.514,-	1.826 h. 27'
82 Auxiliar Administr. 1ª	954.926,-	1.826 h. 27'
92 Auxiliar Administrativo	863.982,-	1.826 h. 27'
102 Aspirante Administrativo	808.668,-	1.826 h. 27'
112 Botones	533.610,-	1.826 h. 27'

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**6727** RESOLUCION de 13 de enero de 1992, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan quemadores de funcionamiento automático, tipo monobloc, categoría II<sub>2H3</sub>, marca «Incoflam», modelo base Syncrongas 6, fabricados por «Baltur, S.R.L.» en Cento (Ferrara) Italia. CBQ-0068.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Ingeniería de la Combustión a Gas, Sociedad Anónima» (INCO-GAS), con domicilio social en Trinxant, 6, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de quemadores de funcionamiento automático, tipo monobloc, categoría II<sub>2H3</sub>, fabricados