

ANEXO III

Orientaciones generales para los Centros de Vacaciones Escolares

1. Aspectos previos

La educación tiene que ser capaz de proporcionar al ser humano la capacidad de dar un sentido personal y moral a su existencia, generando actitudes y hábitos, desarrollando aptitudes y enseñando a respetar normas de convivencia, que le permitan, en fin, preservar y potenciar un conjunto de principios y valores con los que se identifica individual y colectivamente.

Los artículos 1 y 2 del título preliminar de la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo son los ejes sobre los que se debe construir el edificio de cualquier actividad educativa, y en este caso de los Centros de Vacaciones Escolares.

La elaboración de los proyectos educativos de estos centros se orientará a la consecución de los siguientes fines previstos en dicha ley:

- El pleno desarrollo de la personalidad del alumno.
- La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.
- La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España.
- La preparación para participar activamente en la vida social y cultural.
- La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos.

Con este objetivo, las actividades educativas programadas en los Centros de Vacaciones Escolares deberán atender a los siguientes principios:

- La formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores morales de los alumnos en todos los ámbitos de la vida, personal, familiar, social y profesional.
- La efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas.
- El desarrollo de las capacidades creativas y del espíritu crítico.
- El fomento de los hábitos de comportamiento democrático.
- La relación con el entorno social, económico y cultural.
- La formación en el respeto y defensa del medio ambiente.

2. Aspectos específicos de diseño y metodología

Esta actividad se oferta a alumnos de Educación Primaria y por ello debe contribuir fundamentalmente al desarrollo de las capacidades de comunicación, pensamiento lógico y conocimiento del entorno social y natural del alumnado, capacidades que se corresponden con los procesos evolutivos de estas edades.

En concreto las capacidades más potenciadas en los Centros de Vacaciones Escolares son:

- El desarrollo de la autonomía personal.
- La participación responsable y crítica en la actividad social.
- La adquisición y práctica autónoma de los hábitos elementales de higiene, alimentación y cuidado personal.

El equipo pedagógico de cada Centro de Vacaciones Escolares diseña los aspectos conceptuales, los procedimientos de trabajo y las actitudes que se pretenden potenciar en el alumnado.

Este trabajo previo permite, en fin, consensuar y concretar aquellos valores que se consideran fundamentales para un funcionamiento social equilibrado.

La educación en valores conlleva el tratamiento de los temas transversales, que permiten acercar al alumnado la problemática de la vida cotidiana y favorecen la participación y el diálogo constructivo y crítico.

En este marco, la planificación de las actividades que se van a llevar a cabo en cada Centro de Vacaciones Escolares, adquiere una gran significación educativa, debiéndose procurar un equilibrio entre todas ellas.

La definición última de cada proyecto debe conjugar los objetivos antes citados en los aspectos previos, con la pluralidad de necesidades, aptitudes e intereses del alumnado participante y con las posibilidades que ofrezca cada Centro de Vacaciones y su entorno.

ANEXO IV

Solicitud de ayuda para participar en «Centros de Vacaciones Escolares»

Nombre del/la alumno/a
 Nivel que cursa
 Colegio
 Localidad y provincia
 Domicilio del/la alumno/a
 Localidad , provincia
 Teléfono

Don/doña
 como padre, madre o tutor/a (táchese lo que no proceda), desea la asistencia de su hijo/a a un Centro de Vacaciones Escolares y solicita ayuda económica para ello.

Número de hijos que dependen de la unidad familiar
 Profesión del padre , trabaja
 Profesión de la madre , trabaja
 Ingresos mensuales de la unidad familiar (justificación documental)

Otros datos que desea aportar

¿Padece el/la alumno/a solicitante algún tipo de enfermedad o lesión que precisa alguna atención especial?

En a de de 1996.

(Firma del padre, madre o tutor/a)

Sr. Director del Colegio
 Ilmo. Sr. Director provincial del Ministerio de Educación y Ciencia/Subdirector territorial.

ANEXO V

Don/doña
 padre, madre o tutor/a del alumno/a
 que cursa

Autoriza su asistencia al Centro de Vacaciones Escolares promovido por el Ministerio de Educación y Ciencia y manifiesta su conformidad con que el/la alumno/a, en el caso de que se produjera algún incidente que aconsejara la interrupción de la actividad, pueda regresar a su domicilio antes de la fecha prevista.

En a de de 1996.

(Firma)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

5668

RESOLUCION de 12 de febrero de 1996 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000012) que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba

el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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 12 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1. AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *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 2. *Ambito personal.*

Se registrarán por las normas del presente convenio todo el personal de la empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996, ambas fechas inclusive.

SECCIÓN 2. DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 4. *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 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5. *Compensación.*

Cuantas condiciones se pactan en el presente Convenio, compensan hasta donde alcancen, como un todo orgánico e indivisible y considerados por cómputo anual, las que rigen en la empresa actualmente, cualquiera que fuera el origen de su establecimiento y muy especialmente aquellas que disfrute el personal en razón de acuerdo voluntario con la empresa.

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7.

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 4. COMISIÓN PARITARIA MIXTA

Artículo 8. *Composición.*

La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por don Enrique Díaz Recio, por la parte económica, y don Rodrigo Párraga Sánchez, por la parte social, que han formado parte de la Comisión Deliberadora, estando asistidos por la Secretaria doña Isabel Díaz Ruiz.

La Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia tendrá su domicilio en el de la propia empresa, o sea, en la calle Tambor del Bruc, número 4 bis, de Sant Joan Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario, a requerimiento de cualquiera de sus miembros.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1. DISPOSICIÓN GENERAL

Artículo 9.

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 2. COBERTURA DE PLAZAS

Artículo 10. *Norma general.*

La admisión del personal se regulará de conformidad con las normas establecidas al efecto en la ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, del 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 7, 8 y 9 de septiembre).

Artículo 10 bis. *Contratos de duración determinada.*

Para los supuestos contemplados en el artículo 1 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación se establece que la duración máxima de este tipo de contratos sea de tres años.

SECCIÓN 3. CESES Y PREAVISOS

Artículo 11. *Plazo de preaviso.*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo así a la Dirección de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y comercial: Cuarenta y cinco días.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

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

CAPITULO III

Clasificaciones

Artículo 12. *Clasificaciones.*

La empresa procederá a la clasificación de su personal a tenor de las definiciones a continuación indicadas, que surtirán efecto para la apli-

cación de las condiciones económicas, de acuerdo con las categorías laborales establecidas en el anexo I de este Convenio, y las demás condiciones relativas al puesto de trabajo ocupado con carácter permanente en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 12.1 Personal directivo.

12.1.1 Director-Gerente.—Es el trabajador primer responsable de la empresa. Tiene bajo su mando 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 órganos superiores de gobierno y administración de la sociedad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

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:

- Previsión de pagos mes siguiente.
- Evolución de los gastos por capítulos del mes 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. Sus funciones específicas son:

- El control, custodia y cuadre diario del dinero en efectivo que se mueve en la sede central de Barcelona, así como la custodia de los documentos pendientes de cobro.
- El control y cuadre 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, previo conforme del Jefe de Administración.
- 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 semanalmente los informes y cuadros de toda la actividad económica llevada a cabo en el período ante el Director-Gerente.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.1.5 Jefe Departamento de Personal.—Es el trabajador responsable del Departamento de Personal. Sus funciones específicas son:

- 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 y trimestralmente las liquidaciones de comisiones para su pago.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.1.6 Jefe Departamento Contabilidad-Cartera.—Es el trabajador responsable del Departamento de Contabilidad-Cartera. Sus funciones específicas son elaborar:

- Las cuentas de Pérdidas y Ganancias y Balance General del mes anterior.
- El cuadre de cuentas corrientes, que incluye el control de los documentos pendientes de cobro.
- Anualmente, y dentro del primer trimestre del año, deberá presentar los estados financieros correspondientes al ejercicio anterior.

d) 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 remesas de efectos a los bancos.
- Enviar a los representantes los recibos para su cobro.
- Efectuar llamadas a los clientes morosos.
- Confeccionar recibos, letras, confeccionar ingresos bancarios.
- Auditar a la compañía «Abrasivos Reunidos Portugal, Limitada», de Porto (Portugal) en su sede social.

j) Entregar diariamente los documentos de cobro obrantes en su poder al Jefe del Departamento de Caja para su custodia. Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.1.7 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 del Director-Gerente.

Artículo 12.2 Personal de taller.

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

12.2.2 Pinches diecisiete-dieciocho 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 dieciocho años que ejecutan las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

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

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

12.2.4 Peones especialistas.—Son los trabajadores mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente oficio alguno, exigen sin embargo, cierta práctica adquirida en 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 y prensar.

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

12.2.5 Oficiales de tercera.—Son los trabajadores que con conocimientos generales de oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática o práctica continuada, puedan auxiliar a los oficiales de segunda y primera, y 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.

Queda asimilado a esta categoría el trabajador responsable del empaquetado, del control y verificación de los productos facturados que incluye la obligación primaria de contrastar que el contenido de los envíos coincida con la descripción indicada en la copia de factura.

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

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

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

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

También pueden efectuar tarea de verificación de las bandas confeccionadas, así como manejar la máquina de cortar rollos. Para optar al ascenso de la categoría inmediata, los aspirantes deberán tener acreditada una permanencia efectiva de cinco años.

12.2.7 Oficiales de primera.—Son los trabajadores que con total dominio del oficio lo practican con tal grado de perfección y rapidez que no

sólo les 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, así como la preparación de los rollos pequeños que son precisos para la ejecución de las órdenes de pedido, debiendo tener un cuidado especial en la selección y aprovechamiento de los materiales en «stock» procedentes de las devoluciones.

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) 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 despiece efectuado tenga la máxima utilidad posible, y aprovechamiento de las bandas anchas en «stock» procedentes de devoluciones.

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.

Es responsable de la seguridad de la sede social. A tal efecto deberá antes de cerrar cada día, verificar que todos los accesos están cerrados y en especial la puerta de ventilación de acceso a las calderas de calefacción.

Es responsable de la coordinación y control de las cadenas de banda estrecha.

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

Depende del Jefe de Producción.

Artículo 12.3 Personal de Administración.

12.3.1 Botones.—Son los trabajadores jóvenes de nuevo ingreso con intencionalidad de aprender, a los cuales les son encomendadas tareas de archivo y recados, con edades de dieciséis a diecisiete años.

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

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

12.3.4 Auxiliares Administrativos de primera.—Son los trabajadores con iniciativa y con capacidad para redactar escritos de trámite, clasificar propuestas de pedido, se responsabilizan del control administrativo de las visitas de los representantes 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 tercera.—Son los trabajadores que han concluido el período de aprendizaje y están en condiciones de realizar cualquier trabajo administrativo con absoluta autonomía, bajo las órdenes y supervisión de sus superiores. Se 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 segunda.—Son los trabajadores con capacidad para liquidar comisiones de representantes, establecer nóminas de personal y redactar escritos, además de llevar las cuentas de los bancos y cuadrarlas.

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

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

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

12.3.8 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 Departamento Comercial.—Es el trabajador responsable del Departamento de Ventas. Son sus funciones específicas:

a) Controlar los pedidos y verificar que las medidas, granos y calidades coinciden exactamente con los antecedentes obrantes en el archivo.

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, asumiendo la responsabilidad del plazo de entrega de los pedidos que así se soliciten.

e) Relacionar mensualmente los materiales intercambiados y valorar la manufactura al respecto.

f) Calcular mensualmente la prima de producción y confeccionar las estadísticas del Departamento.

g) Confeccionar anualmente la Tarifa de Precios.

h) 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.

i) Realizar tareas de relaciones públicas, acompañando a los representantes y clientes que visiten la sede central de Barcelona.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

12.3.8.2 Coordinador Departamento de Marketing.—Es el trabajador responsable del Departamento de Marketing. Son sus funciones específicas:

a) Estudiar los mercados, preparar y remitir los envíos publicitarios.

b) Controlar los informes de visitas de los comerciales, 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) Confeccionar los gráficos correspondientes a las devoluciones de materiales.

f) Participar en todos aquellos certámenes en los cuales la empresa tenga interés, ya sean nacionales o internacionales. Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

Artículo 12.4 Personal comercial.

12.4.1 Vendedores «Juniors».—Son los trabajadores jóvenes, menores de veinticinco años, sin titulación académica en proceso de aprendizaje comercial, a los cuales se les adiestrará en la gestión comercial.

Dado que la figura del aprendiz en estos momentos queda por definir reglamentariamente, el salario será el que legalmente corresponda.

12.4.2 Vendedores.—Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.600.000 pesetas mensuales, a cuya obtención se obliga el vendedor por considerar, de mutuo acuerdo, que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

1. Confección de los informes de visita diarios:

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

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

2. Cobro de los impagados y recibos:

a) Los vendedores adscritos a una Delegación deberán entregar diariamente los cobros realizados a su Jefe inmediato.

b) Los vendedores no adscritos a una Delegación deberán enviar diariamente los cobros realizados a la central en Sant Joan Despí (Barcelona).

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

4. Asesorar al cliente técnicamente.

5. Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.

6. Conseguir nuevos clientes.

7. Conservar y mejorar la imagen de 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 o, en su defecto, de la Dirección.

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

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

Es tarea fundamental:

a) La preparación del trabajo de los vendedores en plantilla.

b) La animación y control de los comerciales a comisión.

c) La organización y sectorización de las rutas.

d) Formación y apoyo de los hombres.

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

Dependen del Director-Gerente.

12.4.4 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 de que actualmente disponemos.

Artículo 13.

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

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Artículo 14. *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 número I de este convenio, que regirá concretamente para el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 15. *Salario base.*

Es aquel que se percibe por el personal según su categoría laboral y por unidad de tiempo, quedando su cuantía especificada en la columna I de la tabla del anexo número 1.

Artículo 16. *Antigüedad.*

Se establece para todo el personal de la empresa un complemento personal sobre el salario base para su categoría laboral establecido en la columna I de la tabla del anexo número 1 de este Convenio, del 5 por 100, a pagar al día siguiente en que se cumplen los dos años de permanencia en la empresa; del 10 por 100, a partir de los cinco años y un día; del 17 por 100, a partir de los once años y un día; y del 24 por 100, a partir de los dieciséis años y un día, y del 31 por 100, a partir de los veintiún años y un día.

Artículo 17. *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 treinta 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 por 100 del subsidio abonado por la Mutua Patronal y referente al citado Plus. En el supuesto de permiso contemplado en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se procederá a deducción alguna.

Los vendedores, 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 1.600.000 pesetas; 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 18.

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 o a todo el personal de la empresa:

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

b) El Plus de distancia y transporte regulado en el artículo 119 de la propia Ordenanza.

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

Artículo 19. *Beneficios.*

Se establece para todo el personal de la empresa que acredite una antigüedad mínima de un año en la misma, un Complemento Personal de carácter mensual, del orden del 6 por 100, calculado sobre el salario base de su categoría laboral establecida en la columna I del anexo I de este Convenio.

Artículo 20. *Compensación por salario recibido actividad normal.*

Los importes indicados en la tabla salarial del anexo número I de este Convenio vienen justificados por un trabajo realizado:

- En la Producción, por la fabricación de bandas, rollos discos y cepillos.
- En el Departamento de Ventas-Comercial, por la facturación mínima obtenida 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 21. *Departamento de Producción. Actividad normal equivalente a 100 o mínima.*

Las unidades establecidas para el Departamento de Producción son representativas de la actividad mínima aceptable y que cubre el salario indicado, suponiendo el compromiso por parte de los integrantes del Departamento de realizarlas sin excusas de ningún tipo. Se establece los siguientes criterios, como consideración de trabajo normal equivalente a rendimiento 100:

- Bandas anchas: Tope compensatorio mensual = 2.536 unidades.
- Bandas estrechas: Tope compensatorio mensual = 46.200 unidades.
- Metros: Tope compensatorio mensual = 115.500 unidades.
- Hojas: Tope compensatorio mensual = 315 unidades.
- Discos: Tope compensatorio mensual = 1.050 unidades.
- Cepillos: Tope compensatorio mensual = 500 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 22. *Incentivos.*

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

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

Para el cómputo de las 2.536 unidades exentas de prima se tomarán las copias de producción separadas por riguroso orden de fecha de fabricación.

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

Discos (cualquier diámetro y calidad).—Se abonará la cantidad de 3 pesetas en concepto de incentivo a todos los discos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 1.050 unidades.

Cepillos (cualquier diámetro y calidad).—Se abonará la cantidad de 25 pesetas en concepto de incentivo a todos los cepillos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 500 unidades.

Artículo 23. *Calidad en el Departamento de Producción.*

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

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

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

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

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

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

De conformidad con el artículo 35.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa compensará las horas extraordinarias que se pudieran realizar por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los seis meses siguientes a su realización. No obstante, de forma excepcional y a criterio de la empresa, la misma podrá abonar las horas extraordinarias de acuerdo con las cantidades establecidas para cada categoría laboral, y que figuran en la columna tercera del anexo número 1.

Artículo 25. *Horas extraordinarias estructurales.*

Todo el personal de producción incluido el Jefe de Compras estará obligado a realizar hasta su total terminación, la descarga y colocación de los materiales recibidos del extranjero mediante camiones, aun después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. 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 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983, y con los efectos previstos en dicha normativa en relación a los porcentajes de cotización de las mismas a la Seguridad Social.

Dichas horas podrán, a juicio de la empresa, abonarse de acuerdo con los importes establecidos en la columna tercera del anexo número 1 del Convenio, o bien ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, de acuerdo también con lo establecido en el artículo 35.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 11/1994 de 19 de mayo.

Artículo 26. *Departamento de Ventas-Comercial. Actividad normal equivalente a 100 o mínima.*

a) Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.600.000 pesetas/mes, por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable, a los efectos del cumplimiento básico establecido, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

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

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

Categoría 5. 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 o parcial, la comisión anticipada será deducida de la siguiente liquidación en que se produzca el mismo.

Para los señores vendedores, el mínimo exento de comisión será de 1.400.000 pesetas al mes, una vez deducidos los descuentos e impuestos.

Las liquidaciones se efectuarán por trimestres naturales y para obtener la cifra correspondiente al trimestre vencido se tomarán por orden cronológico de facturación las operaciones deducibles independientemente del porcentaje previsto para ellas, en este caso la cifra global de 4.200.000 pesetas.

El trimestre de julio-agosto-septiembre será considerado con una cifra deducible de 2.800.000 pesetas.

Artículo 27. *Incentivos.*

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

Tarifa A.—Para los trimestres enero-febrero-marzo, abril-mayo-junio, octubre-noviembre-diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 4.200.000 pesetas y para el trimestre julio-agosto-septiembre sobre las cifras facturadas que superen los 2.800.000 pesetas se aplicará el siguiente escalado:

- Ventas realizadas a precio tarifa sin descuento: 10 por 100.
- Ventas realizadas con el 5 por 100 de descuento: 9 por 100.
- Ventas realizadas con el 10 por 100 de descuento: 7 por 100.
- Ventas realizadas con el 15 por 100 de descuento: 5 por 100.
- Ventas realizadas con el 20 por 100 de descuento: 3 por 100.
- Ventas realizadas con el 25 por 100 de descuento: 1 por 100.
- Ventas realizadas con el 26 por 100 en adelante: 0,50 por 100.

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

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

Tarifa C y productos comerciales.—Para los trimestres enero-febrero-marzo, abril-mayo-junio, octubre-noviembre-diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 4.200.000 pesetas y para el trimestre julio-agosto-septiembre sobre las cifras facturadas que superen los 2.800.000 pesetas se aplicará el siguiente escalado:

- Ventas realizadas a precio tarifa sin descuento: 5 por 100.
- Ventas realizadas a precio tarifa con el 10 por 100 de descuento: 4 por 100.
- Ventas realizadas a precio tarifa con el 15 por 100 de descuento: 3 por 100.
- Ventas realizadas a precio tarifa con el 20 por 100 de descuento: 2 por 100.
- Ventas realizadas a precio tarifa con el 25 por 100 de descuento: 1 por 100.
- Ventas realizadas con descuento superior al 25 por 100: 0,50 por 100.

Para descuentos intermedios se tomará, como base de liquidación, el inmediato que aparezca en la escala. Ejemplo: 12 por 100 de descuento correspondería el 3 por 100 de comisión.

Los descuentos efectuados en materiales tendrán la consideración de preferentes, siendo el porcentaje realizado rebajado en un 50 por 100 a efectos del pago de la comisión. Ejemplo: Venta realizada con descuento en materiales del 20 por 100 se liquidaría con el 4 por 100 de comisión.

La liquidación de comisiones se efectuará dentro del mes siguiente al cierre del trimestre natural.

Categoría 3.^a 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) Premios consistentes entre el 1,50 por 100 y el 0,50 por 100 de comisión sobre la facturación total conseguida durante el trimestre siempre y cuando ésta sea igual o superior a la cifra establecida para cada Delegación.

Cifras a fijar por la Dirección.

b) Premio consistente entre el 1 por 100 y el 0,50 por 100 de comisión sobre la facturación total del año siempre y cuando ésta supere o sea igual al objetivo establecido para cada Delegación. Cifras a fijar por la Dirección.

Artículo 28. *Calidad en el Departamento Comercial.*

La calidad en el Departamento Comercial se establece en función de los siguientes parámetros:

- a) Descuentos realizados a clientes.
- b) Volumen de documentos pendientes de cobro.

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

Descuentos realizados a clientes:

1. Vendedores.—Premio anual consistente entre el 0,25 por 100 y el 1 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en el ejercicio de 1996 sea cinco puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la empresa en el año 1995.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1996 individualmente por la Dirección.

2. Jefes de Delegación.—Premio anual consistente entre el 0,25 por 100 y el 0,75 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida siempre que el promedio de los descuentos efectuados a todos los clientes de la Delegación y en el ejercicio de 1996 sea cinco puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la empresa en el año 1995, respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1996 en su zona.

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

- a) Los efectos impagados.
- 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 contrarreembolsos 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 1996 un 10 por 100 de la facturación trimestral para el volumen permanente de documentos pendientes de cobro.

3. Vendedores.—Para aquellos comerciales que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 8 por 100 de la facturación realizada en el trimestre, se les concederá un premio de 10.000 pesetas/trimestre.

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

Artículo 29. *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 por 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 30. *Ayuda para gastos de representación personal comercial en plantilla.*

El personal comercial dispondrá de una cantidad mensual para destinarla a cubrir los gastos de locomoción y dietas.

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

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

Delegación Elda.—Se le asigna la cantidad mensual de 80.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos daría lugar al aumento o disminución proporcional.

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

Artículo 31. *Reembolso gastos personal comercial.*

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

- Dieta diaria de 7.000 pesetas, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio.
- 21 pesetas, por kilómetro realizado al servicio de la empresa, cuando el vehículo utilizado sea propiedad del interesado.
- 17 pesetas, por kilómetro realizado al servicio de la empresa, cuando el vehículo sea propiedad de «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

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 preservando su competitividad. En este sentido, han determinado que la cifra de facturación global es un elemento objetivo que establece el resultado o síntesis de todos los esfuerzos aplicados en la gestión de la explotación, tanto en orden personal como material.

Como consecuencia de lo expresado anteriormente, todo el personal en activo que desarrolla su trabajo en la sede central en Sant Joan Despi de administración y producción percibirá un incentivo para los trimestres primero, segundo y cuarto equivalente al 100 por 100 del salario mensual bruto por categoría, siempre que la cifra de facturación trimestral neta, excluidos descuentos e impuestos, obtenida sea igual o superior a la pactada en los trimestres primero, segundo y cuarto.

Para el tercer trimestre el incentivo será igual al 67 por 100 del salario mensual por categoría, siempre que la cifra de facturación trimestral neta, excluidos descuentos e impuestos, obtenida sea igual o superior a la pactada para el trimestre tercero.

Dado que la filosofía de las partes firmantes se fundamenta en que la cuantía del incentivo sea de las partes firmantes se fundamenta en 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 por 100 antes indicado será la base de cálculo sobre la cual se determinará la cuantía definitiva del incentivo, de tal manera que la misma sea proporcional al número de horas de trabajo efectivo que cada trabajador, individualmente, haya realizado en el trimestre correspondiente.

Se excluye expresamente de este acuerdo a todo el personal comercial y al personal administrativo de las Delegaciones.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Artículo 33. *Jornada laboral.*

Se establece, de acuerdo con el artículo 34.2, párrafo 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1996, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826,27 horas, equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se desarrollarán consecutivamente de lunes a viernes, a excepción de las horas que se pacten como recuperación, las cuales se realizarán a continuación de la jornada laboral, de acuerdo con el calendario laboral y cuadro horario establecido para dicho año, según lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio en su artículo 4.º, punto 3, párrafo primero.

Artículo 34. *Horario de trabajo.*

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

Artículo 35. *Vacaciones.*

Las vacaciones, serán de treinta días naturales para todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, y se realizarán en la forma y condiciones señaladas en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, abonando durante las mismas el salario real calculado en razón de la media o promedio recibido en jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el Departamento de Producción y 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 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 imprevistas, tuvieran que ser modificadas. En este supuesto la Dirección notificará a los trabajadores las nuevas fechas con una antelación de dos meses del comienzo del disfrute, así como los motivos del cambio que total o parcialmente pudieran afectar a las mismas.

Como excepción al período 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 treinta días de vigencia del contrato de trabajo aunque dicho período no coincida con el citado mes de agosto.

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 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 en 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 37. *Recuperación de fiestas.*

La recuperación de fiestas que se pacten con tal carácter, se recuperarán a continuación de la jornada laboral establecida al efecto.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Artículo 38. *Ayuda por I. 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 período de internamiento en los referidos centros y hasta noventa días de su ingreso.

En los supuestos de accidente de trabajo la empresa se obliga a completar la totalidad del salario real en los términos establecidos en el párrafo anterior, 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 sesenta a los sesenta y cinco años, percibirá de la misma una gratificación correspondiente a una mensualidad del salario mínimo previsto en este Convenio (salario base). Si acreditase una antigüedad superior a los diez años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

El personal de taller afectado por este Convenio, disfrutará de las prendas de trabajo idóneas en relación a la clase de trabajo que realice. A tal efecto, será entregada anualmente:

Temporada de invierno.—Al personal masculino de fábrica, una chaqueta manga larga y un pantalón.

Temporada de verano.—Al personal masculino de fábrica, una chaqueta manga corta y un pantalón.

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Artículo 41. *Indivisibilidad del Convenio.*

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

CAPITULO VIII

Derecho supletorio

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 de 28 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 5, 7, 8 y 9 de septiembre), Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

ANEXO I

Tabla salarial que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Horas extraordinarias — Pesetas
Fabricación:			
2. ^a Jefe de producción	120.286	40.150	—
3. ^a Encargado mantenimiento	96.739	40.819	1.400
4. ^a Jefe de planta	80.517	37.425	1.300
5. ^a Jefe de sección	69.182	35.261	1.250
6. ^a Oficial de 1. ^a	64.689	30.903	1.250
7. ^a Oficial de 2. ^a	61.712	29.446	1.250
8. ^a Oficial de 3. ^a	57.700	29.144	1.150
9. ^a Peón especialista	53.897	27.803	1.150
10. Peón	49.817	18.369	1.000
11. Pinche 17-18 años	47.253	17.956	—
12. Pinche 16-17 años	27.498	15.590	—
Comercial:			
2. ^a Director departamento	123.054	40.324	—
3. ^a Jefe delegación/departamento ..	91.403	40.324	—
5. ^a Vendedores	49.304	25.496	—
6. ^a Vendedores «juniors»	47.253	17.956	—
Administración:			
1. ^a Director-Gerente	151.637	50.755	—
2. ^a Jefe de departamento	120.286	40.150	—
3. ^a Coordinador departamento	69.182	35.261	1.100
5. ^a Oficial de 1. ^a	64.777	25.255	1.050
6. ^a Oficial de 2. ^a	58.886	22.265	1.000
7. ^a Oficial de 3. ^a	54.545	17.206	950
8. ^a Auxiliar administrativo de 1. ^a ..	51.003	17.206	900
9. ^a Auxiliar administrativo	48.416	17.297	850
10. Aspirante administrativo	47.253	17.956	—
11. Botones	27.498	15.590	—

Antigüedad: Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:

Hasta dos años: 0 por 100.

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabla de remuneración anual por categorías en función de las horas anuales de trabajo, que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1996

Categorías	Remuneración anual — Pesetas	Horas de trabajo
Fabricación:		
2. ^a Jefe de producción	2.246.104	1.826 h 27'
3. ^a Encargado mantenimiento	1.925.812	1.826 h 27'
4. ^a Jefe de planta	1.651.188	1.826 h 27'
5. ^a Jefe de sección	1.462.202	1.826 h 27'
6. ^a Oficial de 1. ^a	1.338.288	1.826 h 27'
7. ^a Oficial de 2. ^a	1.276.212	1.826 h 27'
8. ^a Oficial de 3. ^a	1.215.816	1.826 h 27'
9. ^a Peón especialista	1.143.800	1.826 h 27'
10. Peón	954.604	1.826 h 27'
11. Pinche 17-18 años	912.926	1.826 h 27'
12. Pinche 16-17 años	603.232	1.826 h 27'
Comercial:		
2. ^a Director departamento	2.287.292	1.826 h 27'
3. ^a Jefe delegación/departamento	1.844.178	1.826 h 27'
5. ^a Vendedores	1.047.200	1.826 h 27'

Categorías	Remuneración anual - Pesetas	Horas de trabajo
6.ª Vendedores «juniors»	912.926	1.826 h 27'
Administración:		
1.ª Director-Gerente	2.893.488	1.826 h 27'
2.ª Jefe de departamento	2.246.104	1.826 h 27'
3.ª Coordinador departamento	1.462.202	1.826 h 27'
5.ª Oficial de 1.ª	1.260.448	1.826 h 27'
6.ª Oficial de 2.ª	1.136.114	1.826 h 27'
7.ª Oficial de 3.ª	1.004.514	1.826 h 27'
8.ª Auxiliar administrativo de 1.ª	954.926	1.826 h 27'
9.ª Auxiliar administrativo	919.982	1.826 h 27'
10. Aspirante administrativo	912.926	1.826 h 27'
11. Botones	603.232	1.826 h 27'

5669

RESOLUCION de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010062), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MALTERIAS IBERICAS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1. *Ambito territorial, personal y funcional.*

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la empresa «Malterías Ibéricas, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en los centros de trabajo actualmente establecidos en Villaverde (Madrid) y Albacete.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, el personal Directivo a que hacen mención los artículos 1.3, C), y 2.1, A), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

a) La duración del presente Convenio se extiende desde el día 1 de abril de 1995 al 31 de diciembre de 1996.

b) El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1995, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de efectos. Siendo de aplicación para aquellas personas que presten servicios en el momento de su firma y para las que se incorporen con posterioridad a la misma.

c) La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.

d) Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en su contenido obligacional como normativo, durante el tiempo que medie entre fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3. *Organización del trabajo.*

1. La Dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, respetando lo establecido en la legislación vigente o en el presente Convenio.

Deberá respetarse en todo caso lo dispuesto en cuanto a movilidad funcional recogida en el artículo 4 del presente Convenio.

Deberá respetarse lo establecido en cuanto al cómputo de la jornada laboral recogida en el artículo 6, así como el tiempo de descanso que en el mismo se contempla.

Deberá respetarse lo establecido para la implantación de los turnos rotativos continuados que se recogen en el artículo 17 del presente Convenio.

2. Cuando la Dirección de la empresa pretenda hacer modificaciones definitivas de carácter colectivo en la distribución de la jornada laboral establecida en el presente Convenio, así como en el horario de trabajo, duración y calendario de los turnos rotativos establecidos, deberá negociar previamente con la representación legal de los trabajadores y, en su caso, con los empleados afectados.

La decisión empresarial de llevar a cabo las modificaciones recogidas en el párrafo anterior, estará sujeta al procedimiento siguiente:

Se entregará escrito a la representación legal de los trabajadores quienes, en un período de consultas de quince días naturales, tratarán de llegar a un acuerdo con la Dirección de la empresa (de conformidad con el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Si el período de consultas finalizase sin acuerdo, la Dirección de la empresa lo pondrá a la consideración de las personas afectadas para que, en los siete días naturales siguientes, decidan por mayoría.

Artículo 4. *Clasificación del personal.*

La estructura profesional recogida en este artículo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en el artículo 1 de este Convenio, los cuales se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional Área de Dirección.
- Grupo profesional Área de Gestión y Administración.
- Grupo profesional Área Comercial y Técnica.
- Grupo profesional Área de Producción/Mantenimiento y Servicios.

En dichos grupos profesionales, divididos en subgrupos, se encuadrarán todos los puestos de trabajo afectados por este Convenio, y que a título meramente enunciativo, ya que podrán ser ampliados o reducidos, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo profesional	Puestos de trabajo
a) Dirección: Subgrupo a1 Gerencia.	Director Departamento. Director División.
b) Gestión y Administración: Subgrupo b1 Gestión. Subgrupo b2 Administración y Servicios Generales.	Controller. Administrativo 1.ª Administrativo 2.ª Auxiliar Administrativo. Jefe Administrativo. Jefe de Servicios. Telefonista-Recepcionista.
c) Comercial y Técnico: Subgrupo c1 Producción. Subgrupo c2 Comercial. Subgrupo c3 Actividades complementarias.	Director de Maltería. Supervisor Mantenimiento. Supervisor Producción. Supervisor Silos. Director Comercial. Técnico de Control de Calidad. Técnico de Control de Cebada.