

### 9. Salarios mínimos anuales garantizados.

Al objeto de unificar las tablas existentes, las cuantías anuales quedan establecidas en:

#### 9.1 Para 1997:

	Pesetas
Grupo profesional 1 .....	1.779.480
Grupo profesional 2 .....	1.904.051
Grupo profesional 3 .....	2.064.197
Grupo profesional 4 .....	2.295.537
Grupo profesional 5 .....	2.615.766
Grupo profesional 6 .....	3.060.721
Grupo profesional 7 .....	3.719.121
Grupo profesional 8 .....	4.715.629

En estos salarios están incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad, si procedieran.

9.2 Para 1998: Serán los contemplados para 1997 incrementados según lo previsto en el apartado 7.2 (incremento para 1998).

9.3 El salario base de cada uno de los grupos será el que resulte de dividir por 15 el salario mínimo anual garantizado para los trabajadores afectos al centro de trabajo de Castellbisbal, y por 14 a los afectos al centro de trabajo de Vitoria.

## CAPÍTULO IV

### 10. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual será de 1.771 horas de trabajo efectivas.

Habida cuenta que este Convenio afecta a centros de trabajo con ámbitos laborales distintos, la empresa pactará con cada Comité de Empresa de dichos centros el calendario laboral anual, con la suficiente antelación para prever su correcta aplicación.

En caso de realización de jornada continuada de ocho horas, se efectuará un descanso de quince minutos, que se considerará como trabajo efectivo. Dicho descanso se determinará por el responsable de la planta o servicio, sin paro de la actividad.

## CAPÍTULO V

### 11. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el importe de las retribuciones anuales correspondientes a salario y antigüedad por el número de horas de la jornada máxima anual, aplicando los siguientes incrementos:

11.1 Horas extras diurnas: 18,1 por 100.

11.2 Resto de horas extras (festivas, etc.): 36,2 por 100.

El trabajador podrá optar entre percibir las cantidades pactadas o por el descanso equivalente al precio de la hora extra realizada.

La empresa entregará mensualmente el listado de horas extras realizadas en cada centro de trabajo a los Comités de Empresa correspondientes.

## CAPÍTULO VI

### 12. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales será de 22 días laborables.

En caso de producirse una situación de incapacidad temporal inmediatamente antes del período vacacional, éste se interrumpirá y se iniciará de nuevo cuando la incapacidad temporal finalice, o cuando ambas partes así lo convengan.

## CAPÍTULO VII

### 13. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, lo realizarán bajo la modalidad de «Gastos pagados», mediante la presentación de los oportunos justificantes.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc... Teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad esté por debajo de la cantidad que se establece en el CGIQ.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen asistencial

#### 14. Ayuda comida.

14.1 Vitoria: Se abonará la cantidad de 742 pesetas por cada día de trabajo efectivo en concepto de ayuda de comida, salvo que el importe de la misma sea reembolsado por la empresa de cualquier forma en caso de viajes, desplazamientos, etc., mediante la presentación del oportuno justificante.

14.2 Castellbisbal: El personal tiene derecho a un servicio de comedor y de menús en el recinto de la empresa o en lugar equivalente en distancia e instalaciones al actual existente, en las siguientes condiciones:

14.2.1 Los trabajadores dispondrán de una hora, en medio de su jornada laboral, para comer.

14.2.2 El coste del menú, que la empresa facilita, será soportado en la siguiente proporción:

Empresa: 74 por 100.

Trabajador: 26 por 100.

#### 15. Ropa de trabajo.

Todo aquello cuanto se refiere a la entrega y renovación de las prendas de trabajo se tramitará a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Dicho Comité se regulará a través de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 16. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria, en representación de las partes negociadoras, cuya composición es, en principio, la siguiente:

Por la representación económica: J. Etxagibel Fernández de Arroiabe, A. González Bardera, C. Ibáñez Huertas y J. Riera Gil.

Por la representación social: JJ. Díaz Jaime, A. Martín Montero, F. Martínez de Musitu Ruiz de Gordo y J. L. Ortiz Barrera.

Durante la vigencia del presente Convenio los miembros podrán ser sustituidos por aquellos que cada una de las partes designe.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá como funciones, además de la interpretación del Convenio y demás asignadas por la Ley, aquellas que se le puedan atribuir, estableciendo, la misma Comisión Paritaria, el procedimiento oportuno para solventar las discrepancias surgidas en el seno de la misma.

La representación social deberá consultar cualquier decisión con los respectivos Comités de Empresa de cada planta.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, y, de no ser posible alcanzarlos, las partes podrán someter la cuestión debatida a los procedimientos establecidos al efecto.

#### 17. Derecho supletorio.

En las materias no contempladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, y en la normativa legal, de carácter general, que le sea de pertinente aplicación.

## 9360

*RESOLUCIÓN de 18 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000012), que fue suscrito con fecha 8 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra,

por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 18 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XVIII CONVENIO DE LA EMPRESA «ABRASIVOS REUNIDOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se regirá 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, según texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998, ambas fechas inclusive.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 pre-

vistos 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.<sup>a</sup> 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, 4-A, de Sant Joan Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario, a requerimiento de cualquiera de sus miembros.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> 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.

#### Artículo 9.1 *Movilidad geográfica personal comercial.*

En desarrollo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para todo el personal comercial que ejerza funciones de venta la posibilidad de establecer por parte de la Dirección las zonas geográficas en que dichos trabajadores podrán desarrollar su labor comercial.

Consignientemente, la empresa podrá, en función de sus facultades organizativas, ampliar, reducir o modificar las zonas asignadas actualmente a este personal. En el supuesto de que la modificación comportara la necesidad de que el trabajador tuviera que cambiar su residencia y no fuera de interés dicho cambio, podrá optar por rescindir el contrato con el percibo, en concepto de indemnización, de una cantidad correspondiente a veinte días de salario por año de servicio.

#### Artículo 9.2

Los trabajadores de la sede central, ubicada actualmente en calle Tambor del Bruc, 4-A, 08970 Sant Joan Despí (Barcelona), tienen conocimiento de que a medio plazo serán trasladados al nuevo edificio industrial que se está construyendo en el polígono industrial «Sant Ermengol», del municipio de Abrera.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COBERTURA DE PLAZAS

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba quedarán fijados en la siguiente forma:

- Personal de producción: El período de prueba será de seis meses.
- Personal de administración: El período de prueba será de tres meses.
- Personal de ventas comercial: El período de prueba será de un año.

### Artículo 10.1 *Otras condiciones de la prueba.*

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador recibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la categoría profesional en la que, provisionalmente, se le haya clasificado, y según la función realizada.

### Artículo 10.2 *Terminación del período de prueba.*

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a ostentar la consideración definida en su trabajo tal y como viene expresada en el capítulo III de este Convenio, y se le abonará, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el citado período de prueba.

### Artículo 10.3 *Contratos de duración determinada.*

Se podrán suscribir contratos de duración determinada en los términos previstos en el artículo 15.1 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a lo dispuesto en el apartado b) del antes mencionado artículo, ambas partes acuerdan, en cuanto a la duración de estos contratos, que se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior, que regule la duración de los mismos en los términos que se fijen.

## SECCIÓN 3.<sup>a</sup> 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 dará lugar a la deducción automática del salario correspondiente a los días de retraso en que se produzca la comunicación, como compensación a los perjuicios derivados de la mencionada obligación, deduciéndose la cantidad consiguiente de los devengos que la empresa tuviese que abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

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

#### Artículo 12.1 *Personal directivo.*

12.1.1 Director-Gerente.—Es el trabajador primer responsable de la empresa. Tiene bajo su mando 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.
- Autorizar aquellas operaciones comerciales que representan un porcentaje de descuento especial sobre las tarifas de precios.

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.
- Confeción de nóminas y liquidación de las cuotas a la Seguridad Social.
- Controlar mensualmente las retenciones del Impuesto sobre los Rendimientos de las Personas Físicas y trimestralmente rendir en los impresos al efecto la liquidación a favor de la Hacienda Pública.
- Selección y contratación de personal a comisión en régimen de contrato mercantil de agencia.
- Confecionar mensualmente las facturas de gastos de los Agentes 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.
- 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.
- Confecionar remesas de efectos a los bancos.
- Enviar a los representantes los recibos para su cobro.
- Efectuar llamadas a los clientes morosos.
- Editar recibos, letras, confeccionar ingresos bancarios.
- Auditar a la compañía «Abrasivos Reunidos Portugal, Limitada», de Porto (Portugal), en su sede social.
- Entregar diariamente los documentos de cobro obrantes en su poder al Jefe del Departamento de Caja para su custodia.
- Controlar trimestralmente el margen de contribución por delegaciones, vendedores en plantilla y vendedores autónomos.

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 producción.*

12.2.1 Aprendices dieciséis-diecisiete 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 Aprendices 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 períodos de tiempo no inferior a dos años de trabajo y a una especialización y atención que implique una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

Están capacitados para manejar 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.

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.

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 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.—Es el trabajador responsable 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 Aspirantes administrativos primer año.—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 segundo año.—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.

12.3.8.3 Coordinador Departamento de Informática.—Es el trabajador responsable de la mecanización y puesta en funcionamiento de los programas que hagan posible la funcionalidad burocrática de la empresa, así como del mantenimiento de los ya instalados. Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

#### Artículo 12.4 *Personal comercial.*

12.4.1 Vendedores «Junior».—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.

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 establecida para este personal, 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),

salvo que deban ser ingresados diariamente en la entidad bancaria en donde la empresa indique.

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 exigible 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.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 13. *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 I de este Convenio, que regirá concretamente para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 14. *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 I.

#### Artículo 15. *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 I de este Convenio, del 5 por 100,

a pagar al día siguiente en que se cumplen los dos años de permanencia en la empresa; del 10 por 100, a partir de los cinco años y un día; del 17 por 100, a partir de los once años y un día; del 24 por 100, a partir de los dieciséis años y un día, y del 31 por 100, a partir de los veintidós años y un día.

#### Artículo 16. *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.

#### Artículo 16 bis. *Personal comercial.*

Los vendedores, dada la especial naturaleza de su actividad, su retribución estará compuesta de una parte fija (salario base y plus Convenio), y de otra parte variable (comisiones). La retribución variable estará compuesta en los términos y porcentaje que se establecen en el artículo 26 de este Convenio y cuyo cálculo se efectuará cada tres meses en función de las operaciones realizadas durante este período, si bien cada mes se liquidará una cantidad a cuenta, que figurará en el recibo de salarios, resultante del promedio de lo percibido en el último trimestre. En cuanto a la cotización a la Seguridad Social, se liquidará en función de lo percibido por este concepto en el último año en promedio de doce meses. La naturaleza de la parte variable antes referida forma parte integrante de la propia retribución básica, teniendo en cuenta que las comisiones constituyen la razón de ser del propio contrato, por lo que el derecho a su ingreso es consustancial a la propia naturaleza del trabajo.

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, sin perjuicio, además, de lo establecido en el artículo 12.4.2 del presente Convenio.

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 17.

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) Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivos a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesaria, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento del 25 por 100.

b) El plus de distancia y transporte.

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

#### Artículo 18. *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 19. *Compensación por salario recibido actividad normal.*

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

a) En la producción, por la fabricación de bandas, rollos 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 20. *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 establecen 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 21. *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 (a partir de 1.250 × 1.780 milímetros).—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 22. *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 23. *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, que figuran en la columna tercera del anexo I.

#### Artículo 24. *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.

Dichas horas podrán, a juicio de la empresa, abonarse de acuerdo con los importes establecidos en la columna tercera del anexo I 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 25. *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 eco-

nómica 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.<sup>a</sup> 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 26. *Retribución variable. Comisiones.*

Categoría 5.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.

La liquidación de las comisiones se efectuará dentro del mes siguiente al cierre del trimestre natural, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 bis.

#### Artículo 27. *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 1998 sea cinco puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la empresa en el año 1997.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1998 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 1998 sea cinco puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la empresa en el año 1997, respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo, haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1998 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 1998 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 28. *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 21, no computándose, por tanto, el percibido por aplicación del artículo 22.

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 29. *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 95.000 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 30. *Reembolso gastos personal comercial.*

El personal comercial que no perciba la ayuda para gastos de locomoción y dietas, establecida en el artículo 29 de este Convenio, tendrá derecho a percibir:

- a) Dieta diaria de 8.000 pesetas, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio.
- b) 25 pesetas, por kilómetro realizado al servicio de la empresa, cuando el vehículo utilizado sea propiedad del interesado.
- c) 17 pesetas, por kilómetro realizado al servicio de la empresa, cuando el vehículo sea propiedad de «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

#### Artículo 31. *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 Despí 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 bruto 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 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 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.

## CAPÍTULO V

## Régimen de trabajo

Artículo 32. *Jornada laboral.*

Se establece, de acuerdo con el artículo 34.2, párrafo 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1998, 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.

Artículo 33. *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.

Artículo 34. *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 pactadas, 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 25 y 26.

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 35. *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 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 36. *Recuperación de fiestas.*

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

## CAPÍTULO VI

## Régimen disciplinario

Artículo 37. *Faltas y sanciones. Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.<sup>a</sup> De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.

2.<sup>a</sup> La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3.<sup>a</sup> El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.<sup>a</sup> Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5.<sup>a</sup> La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.<sup>a</sup> Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.<sup>a</sup> No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.<sup>a</sup> La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.<sup>a</sup> Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización previa, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como graves o muy graves.

14. Distraer a su compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.<sup>a</sup> Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2.<sup>a</sup> Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

3.<sup>a</sup> No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4.<sup>a</sup> La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.

5.<sup>a</sup> La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.<sup>a</sup> La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7.<sup>a</sup> Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.<sup>a</sup> La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.<sup>a</sup> Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representa de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

#### Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.<sup>a</sup> Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de tres meses, o de veinte, durante seis meses.

2.<sup>a</sup> Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.<sup>a</sup> El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.<sup>a</sup> Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o el centro de trabajo.

5.<sup>a</sup> La embriaguez y toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6.<sup>a</sup> La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7.<sup>a</sup> La competencia desleal.

8.<sup>a</sup> Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.<sup>a</sup> La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente.

13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado que puedan ser constitutivos de delito.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### Artículo 41. *Sanciones. Aplicación.*

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste pertenezca, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

#### Artículo 42. *Otros efectos de las sanciones.*

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

### CAPÍTULO VII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 43. *Ayuda por incapacidad temporal.*

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 44. *Jubilación.*

La jubilación será obligatoria al alcanzar el trabajador la edad de sesenta y cinco años, salvo para aquellos trabajadores que al llegar a la mencionada edad no hubiesen completado el período mínimo de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación prevista en la normativa de la Seguridad Social, los cuales podrán seguir trabajando hasta que completen dicho período.

#### Artículo 44.1 *Premio de jubilación.*

Todo trabajador, con una antigüedad superior a los diez años, 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, por una sola vez, una gratificación correspondiente al salario previsto en este Convenio (salario base más plus Convenio), de conformidad con el siguiente baremo:

A los sesenta años: Cinco meses y medio.

A los sesenta y un años: Cinco meses.

A los sesenta y dos años: Cuatro meses y medio.

A los sesenta y tres años: Cuatro meses.

A los sesenta y cuatro años: Tres meses y medio.

A los sesenta y cinco años: Tres meses.

#### Artículo 45. *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, un pantalón y una camiseta.

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

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.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones finales

#### Artículo 46. *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.

## CAPÍTULO IX

### Derecho supletorio

#### Artículo 47.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán la 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 1998

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Horas extraordinarias — Pesetas
<b>Fabricación:</b>			
2. <sup>a</sup> Jefe de producción .....	130.000	32.500	—
3. <sup>a</sup> Encargado mantenimiento .....	120.000	30.000	1.400
4. <sup>a</sup> Jefe de Planta .....	116.000	29.000	1.300
5. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	100.000	25.000	1.250
6. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	96.000	24.000	1.250
7. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	92.000	23.000	1.250
8. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	88.000	22.000	1.150
9. <sup>a</sup> Peón especialista .....	84.000	21.000	1.150
10. Peón .....	80.000	20.000	1.000
11. Aprendices 17-18 años .....	SMI	SMI	—
12. Aprendices 16-17 años .....	SMI	SMI	—
<b>Comercial:</b>			
2. <sup>a</sup> Director Departamento .....	120.000	30.000	—
3. <sup>a</sup> Jefe Delegación/Departamento .....	100.000	25.000	—
5. <sup>a</sup> Vendedores .....	80.000	20.000	—
6. <sup>a</sup> Vendedores «Junior» .....	SMI	SMI	—
<b>Administración:</b>			
1. <sup>a</sup> Director-Gerente .....	200.000	50.000	—
2. <sup>a</sup> Jefe de Departamento .....	130.000	32.500	—
3. <sup>a</sup> Coordinador Departamento .....	100.000	25.000	1.100
5. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	96.000	24.000	1.050
6. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	92.000	23.000	1.000
7. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	88.000	22.000	950
8. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo .....	80.000	20.000	850
9. <sup>a</sup> Asp. administrativo 2.º año .....	SMI	SMI	—
10. Asp. administrativo 1.º año .....	SMI	SMI	—

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 veintiún años: 24 por 100.

De veintiún 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 1998

Categorías	Remuneración anual — Pesetas	Horas de trabajo
<b>Fabricación:</b>		
2. <sup>a</sup> Jefe de Producción .....	2.275.000	1.826 h 27'
3. <sup>a</sup> Encargado mantenimiento .....	2.100.000	1.826 h 27'
4. <sup>a</sup> Jefe de Planta .....	2.030.000	1.826 h 27'
5. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	1.750.000	1.826 h 27'
6. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.680.000	1.826 h 27'
7. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.610.000	1.826 h 27'
8. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.540.000	1.826 h 27'
9. <sup>a</sup> Peón especialista .....	1.470.000	1.826 h 27'
10. Peón .....	1.400.000	1.826 h 27'
11. Aprendices 17-18 años .....	—	1.826 h 27'
12. Aprendices 16-17 años .....	—	1.826 h 27'
<b>Comercial:</b>		
2. <sup>a</sup> Director Departamento .....	2.100.000	1.826 h 27'
3. <sup>a</sup> Jefe Delegación/Departamento .....	1.750.000	1.826 h 27'
5. <sup>a</sup> Vendedores .....	1.400.000	1.826 h 27'
6. <sup>a</sup> Vendedores «Junior» .....	—	1.826 h 27'
<b>Administración:</b>		
1. <sup>a</sup> Director-Gerente .....	3.500.000	1.826 h 27'
2. <sup>a</sup> Jefe de Departamento .....	2.275.000	1.826 h 27'
3. <sup>a</sup> Coordinador Departamento .....	1.750.000	1.826 h 27'
5. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1.680.000	1.826 h 27'
6. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	1.610.000	1.826 h 27'
7. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	1.540.000	1.826 h 27'
8. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo .....	1.400.000	1.826 h 27'
9. <sup>a</sup> Asp. administrativo 2.º año .....	—	1.826 h 27'
10. Asp. administrativo 1.º año .....	—	1.826 h 27'

## 9361

*RESOLUCIÓN de 18 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del II Convenio Colectivo Estatal de Colegios Mayores Universitarios, así como el Acta en la que se acuerda constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua de dicho Convenio.*

Visto el texto de la revisión salarial del II Convenio Colectivo Estatal de Colegios Mayores Universitarios (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de septiembre de 1997), así como el Acta en la que se acuerda constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua de dicho Convenio (número código 9909355), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1998, de una parte por las asociaciones empresariales CECE, E y G y ACADE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO., FETE-UGT, USO, FSIE y CIG, en representación del colectivo laboral afectado, 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,