

contrato que tengan concertado con la Empresa, salvo lo dispuesto en el Artículo 7 del presente Convenio.

OCTAVA. REVISION SALARIAL I.P.C. FINAL AÑO 1.991

1. Si el I.P.C. experimentara al terminar 1.991 un incremento superior al 7%, se revisará automáticamente la masa salarial, en la cuantía en que supere dicho porcentaje, con efecto retroactivo al 1 de Enero de 1.991.
2. El pago se realizará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se conozca oficialmente el I.P.C. de 1.991.

CLAUSULA FINAL

Quedan pendientes de negociación los temas de ayudas para estudios y préstamos a los trabajadores.
Estos temas serán negociados durante 1.992.

ANEXO

TABLA SALARIAL

CATEGORIA	SALARIO
JEFE MAYOR	243.518
JEFE DE 1	222.044
JEFE DE 2	202.237
JEFE DE 3	186.374
OFICIAL ADMINISTRATIVO MAYOR	186.374
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1	153.464
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2	122.668
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 3	116.543
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 1	107.356
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2	99.196
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 3	80.722
OFICIAL MAYOR	186.256
OFICIAL DE 1	153.464
OFICIAL DE 2	122.668
OFICIAL DE 3	116.543
AUXILIAR DE 1	107.356
AUXILIAR DE 2	99.196
AUXILIAR DE 3	80.722
PEON	80.555

11502 RESOLUCION de 6 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.072 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Grafit Granyt 0, importada de Francia y presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Sofraf», modelo Grafit Granyt 0, presentada por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por la firma Sofraf, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 989.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 3.072.-6-2-1991.-Sofraf/Grafit Granyt 0/989».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 6 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco José González de Lena.

11503 RESOLUCION de 6 de mayo de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, de la citada Sociedad Cooperativa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción 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, 6 de mayo de 1991.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE HEFAME

CAPITULO I

APLICACION

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que HEFAME tiene abiertos o pueda abrir durante la vigencia del mismo.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre HEFAME y el personal vinculado a esta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio Colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre HEFAME y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contratadas por HEFAME con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el cargo de Director General, como personal de alta dirección sujeto al R.D. 1.362/1.985, de 1 de Agosto.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.-

El periodo de vigencia de este convenio colectivo será de dos años, contados desde el 1 de Enero de 1.991 hasta el 31 de Diciembre de 1.992, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año a no ser que cualquiera de las partes negociadoras, en la representación que ostentan comunique su revisión o resolución a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de su prórrogas.

Caso de no ser denunciado válidamente, los conceptos retributivos serán incrementados en el mismo porcentaje que haya experimentado el índice de precios al consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística del año inmediato anterior.

Artículo 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio.

Artículo 5.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro representantes de la Parte Social de la Comisión Negociadora del Convenio y otros cuatro representantes de la Dirección de la Empresa, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. Las resoluciones de esta Comisión constituirán trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. Los plazos para emitir las resoluciones serán de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez para asuntos ordinarios, contados desde que tenga conocimiento del asunto la Comisión.

Caso que la Comisión no llegara a acuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del SMAC, de la Administración laboral y/o haciendo uso de las Asesorías legales que estimen oportunas.

Esta Comisión será presidida por aquél de los cuatro miembros representantes de la Dirección de la empresa que ésta designe.

La Comisión de Interpretación del Convenio se reunirá siempre que fuese necesario y lo solicite alguna de las partes.

CAPITULO SEGUNDO**ORGANIZACION DEL TRABAJO****Artículo 6.-ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes por la normativa vigente.

CAPITULO TERCERO**DEL PERSONAL****Artículo 7.- CLASIFICACION SEGUN PERMANENCIA.**

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal con contrato por tiempo indefinido
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8.- CLASIFICACION GENERAL.

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- I.- Personal Técnico Titulado.
- II.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV.- Proceso de datos.
- V.- Personal de servicios y actividades auxiliares.

Artículo 9.- PERSONAL TECNICO TITULADO.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR.
 - 1.- Director Comercial
 - 2.- Subdirector General

- 3.- Coordinador General
- 4.- Secretario General
- 5.- Director de Proceso de Datos
- 6.- Director de Administración
- 7.- Adjunto al Director Comercial
- 8.- Director Técnico-Director Sucursal
- 9.- Director Técnico
- 10.-Ayudante al Director Técnico
- 11.-Adjunto Servicios Jurídicos
- 12.- Médico de Empresa
- 13.- Otros titulados de grado superior

B) TITULADO DE GRADO MEDIO

- 1.- Auxiliar Técnico Sanitario
- 2.- Otros titulados de grado medio

Artículo 10.- PERSONAL MERCANTIL TECNICO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO.**A) TECNICOS.**

- 1.- Jefe de Compras
- 2.- Adjunto Director Técnico-Director Sucursal
- 3.- Jefe de Almacén Central
- 4.- Jefe Almacén A
- 5.- Jefe Almacén B
- 6.- Jefe de Sección

B) PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO

- 1.- Visitador Jefe
- 2.- Visitador General
- 3.- Visitador
- 4.- Dependiente Mayor
- 5.- Dependiente de Primera
- 6.- Dependiente de Segunda
- 7.- Auxiliar
- 8.- Ayudante
- 9.- Aprendiz de 17 años
- 10.-Aprendiz de 16 años

Artículo 11.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO**A) PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO**

- 1.- Jefe de Administración de proveedores
- 2.- Jefe de sección administrativa
- 3.- Gestor Socios
- 4.- Jefe departamento Bancos
- 5.- Cajero
- 6.- Secretario de Dirección
- 7.- Secretaria

B) PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO

- 1.- Oficial Mayor administrativo
- 2.- Oficial administrativo de Primera
- 3.- Oficial administrativo de Segunda
- 4.- Receptor Mayor
- 5.- Receptor de primera
- 6.- Receptor de segunda

- 7.- Perforista mayor
- 8.- Perforista de primera
- 9.- Perforista de segunda
- 10.- Operador de primera
- 11.- Operador de segunda
- 12.- Auxiliar administrativo
- 13.- Aspirante de 17 años
- 14.- Aspirante de 16 años

Artículo 12.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- 1.- Analista
- 2.- Analista programador
- 3.- Programador senior
- 4.- Programador junior
- 5.- Técnico de sistemas
- 6.- Ayudante del Técnico de sistemas
- 7.- Técnico de comunicaciones
- 8.- Jefe Operador de consola
- 9.- Operadores
- 10.- Responsable control de calidad

Artículo 13.- PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- 1.- Telefonista
- 2.- Recepcionista
- 3.- Vigilante
- 4.- Ordenanza
- 5.- Mozo
- 6.- Personal de limpieza
- 7.- Jefe de mantenimiento
- 8.- Oficial de mantenimiento de primera
- 9.- Oficial de mantenimiento de segunda
- 10.- Ayudante de oficio
- 11.- Repartidor mecanizado de 1a
- 12.- Repartidor mecanizado de 2a
- 13.- Repartidor motorizado
- 14.- Aprendiz de 17 años
- 15.- Aprendiz de 16 años

Artículo 14.- CLASIFICACION CATEGORIAS

La clasificación de categorías consignada en este convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 15.- INGRESOS Y ASCENSOS.-

La Dirección someterá a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Los ascensos se producirán dos veces al año.

Las vacantes que se produzcan entre el personal que no sea de libre elección de la Dirección, serán cubiertas entre el personal de la categoría inmediata inferior, en un plazo máximo de 45 días.

Las pruebas, tanto para ascensos como para vacantes, serán las siguientes:

- a) Prueba de aptitud
- b) Antigüedad

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años el 35%.
- Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%.
- Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%.
- Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%.
- Por tiempo inferior a 6 años, el 10%.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa, delegados de personal, secciones sindicales en los tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador de la sección de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico.

En el caso de que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores de los resultados de dichas pruebas, en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán calificadas por una Comisión de ascensos y vacantes que estará compuesta por cinco miembros: Un Presidente, el Secretario General o persona que designe; un Vocal designado por el Departamento afectado; un Vocal que será el jefe inmediato superior del puesto a cubrir; dos Vocales del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que sea de igual o superior categoría profesional del personal a examinar; el delegado sindical con voz pero sin voto.

La Comisión determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

La Comisión deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

CAPITULO IV

JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 16.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas continuadas, así como los quince minutos diarios para bocadillo de las jornadas partidas.

La Empresa, observando las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o dependencias, atendidas las exigencias de organización del trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida observarán el horario que la misma determine.

Artículo 17.- VACACIONES

Las fiestas de carácter nacional afectarán a todos los centros de trabajo de la empresa, mientras que las oficiales de carácter autonómico o local sólo las disfrutará el centro de trabajo enclavado en esa Comunidad Autónoma o localidad.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año. De las vacaciones, como mínimo 25 días, serán disfrutados entre el 25 de Junio y el 30 de Septiembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección o persona que ésta designe y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

El calendario estará acabado el 7 de Marzo de cada año.

Cada trabajador disfrutará de 4 días laborables de asuntos propios por año natural, a disfrutar dentro del mismo. De estos 4 días laborables se podrán disfrutar por este concepto todos, de forma continuada o por separado. Asimismo para el disfrute de cualesquiera de los 4 días laborables de asuntos propios se excluye el periodo comprendido entre el 25 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año. En cada centro de trabajo se solicitará al Director Técnico-Director de Sucursal dichos días con la antelación suficiente al inicio previsto por el trabajador. Se respetará como mínimo la relación de 20 trabajadores o fracción de 20, al objeto de determinar el número de trabajadores que podrán estar disfrutando en cada almacén los 4 días laborables de asuntos propios simultáneamente, sin perjuicio del servicio.

Artículo 18.- ABSENTISMO

Para estimular la asistencia al trabajo y evitar todo lo posible el absentismo laboral el trabajador que en el periodo de tiempo de enero a diciembre del mismo año no haya faltado nunca al trabajo, excepto por vacaciones, permiso oficial, periodo de descanso por maternidad, accidente laboral, intervención quirúrgica y disfrute de los días de asuntos propios, será compensado por la empresa con cinco días de vacaciones complementarios, a disfrutar al año siguiente.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El sistema de retribución de HEFAME comprende los siguientes conceptos:

a) Salario base

b) Plus convenio

c) Beneficios asistenciales y suplidos (BAS).

El salario base del personal afectado por este Convenio, para cada nivel y categoría profesional, es el estipulado en la columna primera de la tabla salarial que se adjunta como Anexo I de este Convenio.

El plus convenio tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, para cada nivel y categoría profesional. Este plus queda sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y accidentes de trabajo.

Los beneficios asistenciales y suplidos tendrán la cuantía que se indica en la misma tabla. Se concede este plus a la totalidad de los trabajadores de la empresa y será de 12 mensualidades. Quedará excluido de cotización a la Seguridad Social al ser un concepto extrasalarial, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 del Decreto 2.380/73 y 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se abonarán cada una de ellas en la cuantía correspondiente a una mensualidad de todos los conceptos cotizables (salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos e idiomas).

La gratificación extraordinaria de verano se abonará el 30 de Junio y la de Navidad el 20 de Diciembre de cada año.

Artículo 21.- DIFERENCIA DE CATEGORIA

Cuando en la plantilla de la empresa no hubiere vacantes inmediatamente superiores a las categorías de Dependiente de Primera, Oficial administrativo de Primera, Operador de ordenador de Primera, Receptor de Primera, Perforista de Primera, Repartidor mecanizado de Segunda y Repartidor motorizado, gozarán a efectos económicos de los aumentos que figuran en la tabla que se adjunta como anexo II de este convenio.

Artículo 22.- ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad consistirá en cuatrienios al 5% del salario base que figura en la columna primera de la tabla salarial. Esta se devengará desde el mismo día de ingreso en la empresa, respetando los topes del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- NORMAS SOBRE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.

La antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos se considerará como efectivamente trabajado el tiempo de permanencia en el servicio militar de los trabajadores.

b) Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público o sindical. Por el

contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, aunque el tiempo adquirido con anterioridad si servirá para computar en periodos sucesivos a la incorporación por expirar la excedencia.

Artículo 24.- ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, el personal de la empresa con categoría superior a aprendiz, aspirante, auxiliar y ayudante, devengará aumentos periódicos por su tiempo de permanencia en la categoría, consistentes en el abono de trienios al 4%, respetando lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Para el devengo de trienios se computará como antigüedad los periodos indicados de aprendizaje, aspirante, auxiliar y ayudante.

El empleado que ascienda de categoría, percibirá sobre el salario base de aquella a la que se incorpore, los trienios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad de la forma señalada anteriormente, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Artículo 25.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la empresa una paga anual, equivalente a la doceava parte de los emolumentos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: salario base, antigüedades, diferencia de categoría, plus convenio, títulos, idiomas, horas extraordinarias, horas de inventario, paga de permanencia y atrasos.

Artículo 26.- GRATIFICACION DE PERMANENCIA

Se establece una gratificación de permanencia en la empresa, que consistirá en una paga equivalente a tres mensualidades líquidas en el mes que cumpla el trabajador 25 años de servicio.

Para computar los años de permanencia se tendrá en cuenta los periodos de prueba, no así los de excedencia voluntaria.

La gratificación de permanencia en la empresa no servirá para compensar, y será abonada con independencia de la posible absorción de otras mejoras que por la promulgación de disposiciones legales fueren establecidas.

Artículo 27.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

El trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro, será abonado por la empresa, si decidiese usar su propio medio de transporte en la cantidad de 21.-ptas por kilómetro que recorra.

La empresa podrá revisar al alza, durante la vigencia del presente convenio, el importe por kilómetro recorrido establecido en el párrafo anterior, atendiendo a las fluctuaciones que experimente el precio de los carburantes en el periodo de vigencia de este convenio.

El trabajador que fuese desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le impida volver a pernoctar a su

domicilio, será compensado con una dieta diaria cuya cuantía será de 5.500.-ptas.

Quando el trabajador pernocte en su domicilio tendrá derecho a media dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 2.000.-ptas.

Se considerarán desplazamientos a los efectos del devengo de los conceptos kilometraje y dietas, los realizados por los miembros del banco social de la comisión negociadora del Convenio Colectivo para celebrar reuniones oficiales de negociación con la empresa.

Se considerarán desplazamientos a los efectos previstos en este artículo, los realizados por los miembros del Comité de Empresa Conjunto de los centros de trabajo de Molina de Segura, Cartagena, y Lorca, que no residan en Murcia o pedanías o en Molina de Segura o pedanías, para la celebración de reuniones del mismo en su sede de Molina de Segura, que se celebren con carácter bimensual.

Artículo 28.- REVISION SALARIAL.

Las tablas salariales contenidas en los anexos I y II de este Convenio serán aplicables durante el primer año de vigencia del mismo.

Para el segundo año de vigencia las tablas salariales referidas se incrementarán el 1 de enero de 1.992 con el porcentaje que haya experimentado el I.P.C. del año inmediato anterior más:

- a) Un punto y medio (1.5) si el referido porcentaje es superior al 6%.
- b) Dos puntos (2) si el porcentaje experimentado por el I.P.C. del año inmediato anterior es inferior o igual al 6%.

En ambos casos a) y b) se entiende que el incremento salarial para el año 92 contempla que el incremento sobre el S.A.S. se trasladará al salario base una vez incrementado este.

Artículo 29.- JUBILACION.-

La jubilación de los empleados de Hefame será obligatoria a los 65 años, siempre y cuando tengan derecho a percibir la pensión máxima de jubilación proveniente del Régimen General de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de 15 años de permanencia en la Empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntaria percibirán las siguientes cantidades:

Por jubilación anticipada voluntaria:

- Tres anualidades si se produce a los 60 años.
- Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.
- Dos anualidades si se produce a los 62 años.
- Una anualidad si se produce a los 63 años.

Asimismo a los trabajadores que tengan cumplida la edad de 64 años y acuerden con la empresa jubilarse anticipada y voluntariamente les será de aplicación el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, plus convenio, BAS y pagas extraordinarias de verano y navidad, percibidos durante el último año natural, con exclusión de cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado el trabajador en dicho periodo.

Podrán acogerse un máximo de tres trabajadores por año, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en la Secretaría General el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en que se solicite la jubilación, que estudiará las peticiones y dictaminará si es posible llevar a cabo dichas prejubilaciones.

CAPITULO VI

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 30.- Los excedentes laborales que se pudieran producir en la plantilla fija de la empresa, como consecuencia de la instalación de un sistema de mecanización o robótica, serán absorbidos por la propia empresa, siendo redistribuidos los trabajadores afectados dentro del mismo centro de trabajo, respetándoseles sus garantías económicas y profesionales.

Como consecuencia del compromiso de estabilidad aceptado por la empresa en el primer párrafo, con los trabajadores excedentes se podrá establecer el sistema de trabajo a turnos que por necesidades técnicas, organizativas o productivas necesite la empresa, todo ello, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores del centro afectado, en caso de desacuerdo será la autoridad laboral quien resuelva.

CAPITULO VII

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 31.- FONDO DE ATENCIONES SOCIALES.

1.- Con independencia de los derechos que a los trabajadores les corresponda derivados del Régimen de los Seguros Sociales y Mutualismo laboral, HEFAME establece un Fondo de Atenciones Sociales en favor de los mismos, para protección de éstos y sus familiares ante contingencias y necesidades cuya repercusión económica no puedan atender con sus propios medios.

La constitución, composición, organización y funcionamiento de dicho Fondo, así como la naturaleza, condiciones y cuantía de sus prestaciones se regirán exclusivamente por sus Estatutos.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo de Atenciones Sociales, éste estará integrado por la cantidad que resulte de aplicar el coeficiente 0.075 a la facturación anual total que se haya producido.

2.- En tanto no entren en vigor los nuevos estatutos del Fondo de Atenciones Sociales seguirá vigente la regulación

contenida sobre el mismo en el Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 31 de Agosto de 1.987.

3.- Una vez aprobados los Estatutos del Fondo de Atenciones Sociales serán entregados a la empresa para su conocimiento y aceptación.

Artículo 32.- ANTICIPOS Y PRESTAMOS.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y que les sea otorgado un anticipo de tres mensualidades y media de sus haberes, con la obligación de reintegro a la empresa en veinte meses (20). Estos anticipos no causarán interés.

La empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten en una cuantía de hasta ciento cincuenta mil pesetas (150.000.-ptas), estableciéndose como tope máximo por parte de la empresa la cantidad de diez millones de ptas. (10.000.000.-ptas) en los préstamos. Dichos préstamos devengarán durante 1.991 el 7% de interés anual. Este préstamo tendrá que ser reintegrado a la empresa en veinte meses (20).

Artículo 33.- ROPA DE TRABAJO.

Se entregará a los trabajadores, excluidos los de administración, un par de zapatillas, dos pantalones: uno de verano y otro de invierno, dos camisas: una de manga larga y otra de manga corta, una cazadora. Al Jefe de Sección se le canjeará la cazadora por una bata. La ropa será de calidad suficiente para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el último trimestre de cada año. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio.

Las prendas serán entregadas por la empresa a lo largo del último trimestre de cada año natural.

En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usarán únicamente en las labores diarias de trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las mismas.

La empresa entregará un vale a estos trabajadores para retirar un modelo de zapatillas en un comercio determinado, pudiendo el trabajador en este comercio mejorar el modelo entregado.

CAPITULO VIII

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34.- PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 5 días por defunción del cónyuge o hijos.
- 3 días en los casos de nacimiento de hijo.
- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

1 día por matrimonio de hijos.

1 día por traslado de domicilio habitual si es en el mismo término municipal.

2 días si es fuera del término municipal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un

deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiera.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 35.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 36.- COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y VIGILANTES DE SEGURIDAD.

1) CONSTITUCION Y COMPOSICION:

A) En los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores habrá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo compuesto por los siguientes miembros:

a) Un Presidente que será el designado por la Empresa.

b) Un Vocal del Departamento de Personal que será el Secretario.

c) Un técnico que será el de mayor categoría en el centro de trabajo.

d) El médico de empresa.

e) El ayudante técnico sanitario.

f) Tres vocales de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

B) En los centros de trabajo que cuenten entre cinco y cien trabajadores será designado por la Empresa un Vigilante de Seguridad.

2) COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO.

Las competencias y funcionamiento de los comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los centros de trabajo en que deban estar constituidos serán las establecidas en el artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los vigilantes de seguridad tendrán las competencias que se establecen en el artículo 9 del citado texto legal.

Artículo 37.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS DE INGRESO Y PERIODICOS

Con carácter obligatorio la Empresa efectuará, junto al reconocimiento médico de ingreso de los trabajadores, una revisión médica anual de los mismos en los servicios de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asociada.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

- 1) Confección de un historial médico laboral.
- 2) Toma de datos antropométricos.
- 3) Presión arterial y pulso.
- 4) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5) Control audiométrico.
- 6) Control visual.
- 7) Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos a ambientes pulvigenos).
- 8) Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 35 años o en aquellos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- 9) Pruebas en sangre completas y de orina tipo standard recuento VSO.
- 10) Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador y al Servicio Médico de Empresa.

Aquellos trabajadores que trabajan continuamente con las pantallas de ordenador se someterán voluntariamente cada seis meses a un control visual médico a cargo de la empresa en los Servicios de la Mutua de accidentes asociada.

CAPITULO X
ACCION SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE
LOS SINDICATOS

Artículo 38.- DERECHOS SINDICALES.-

La Empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento de la vida del presente Convenio.

Tendrán la consideración de representantes legales de los Trabajadores en cada uno de los centros de trabajo donde existan, los delegados de personal y los comités de empresa, cada uno en su centro de trabajo respectivo. Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores pertenecientes a una sección sindical los delegados sindicales de las mismas para el caso que pudiera corresponder legalmente.

Serán funciones de los representantes legales de los trabajadores, cada uno en su ámbito de actuación las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la fusión, absorción, o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los comités de seguridad e higiene en el trabajo y vigilantes de seguridad, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 36 del presente convenio.

9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados tres y cuatro del presente artículo deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores individual y conjuntamente observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de su función, aun después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo

caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 párrafo 2º de la Ley Orgánica 11/1.985, de Libertad Sindical, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste. Dicho descuento se reflejará en la nómina mensual del trabajador.

El crédito de horas mensuales reconocido a los representantes de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo de esta empresa, podrá ser acumulable mensualmente en uno o varios de los mismos dentro del ámbito de representación. Para ello, quien desee ceder su crédito horario deberá notificarlo a la dirección de su centro por escrito con quince días de antelación, indicando a quien cede esas horas.

No serán computables dentro del crédito horario las empleadas en las reuniones mantenidas con la empresa en la negociación del convenio colectivo y comisión de interpretación del mismo.

Artículo 39.- FUNCIONES DELEGADO SINDICAL

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1q.- Tener acceso a toda la información y documentación que legalmente les corresponda. Estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2q.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3q.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 40.- DERECHO A LA NO DISCRIMINACION.

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Artículo 41.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

De acuerdo con la Legislación vigente.

**CAPITULO XI
FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 42.

Las faltas y sanciones que se pueden cometer e imponer son las establecidas en la Legislación vigente. Si durante el tiempo de vigencia del presente convenio fuese derogada la Ordenanza de Trabajo para el Comercio de 24 de Julio de 1.971, el capítulo VIII de la misma seguirá en vigor hasta que ambas partes pacten su sustitución, a no ser que el Gobierno sustituya el capítulo VIII por otro equivalente.

Se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios, almacenes o cualquier otro tipo de representación equivalente de cualquier tipo de productos de los que comercializa la empresa, salvo que la empresa tenga conocimiento de ello y lo autorice expresamente.

Se considerará falta grave la compra de productos de los que comercializa HEM en la empresa para venderlos posteriormente a terceros con ánimo de lucro.

Las sanciones que corresponden a estas faltas son las establecidas en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio para faltas muy graves o graves.

CAPITULO XII

DEROGACION

Artículo 43.- Con la aprobación del presente Convenio se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo en vigor desde el 1 de Enero de 1.990.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 91

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S
I.- PERSONAL TECNICO TITULADO			
A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR			
- Director Comercial	175.710	81.460	9.000
- Subdirector General	175.710	81.460	9.000
- Coordinador General	175.710	81.460	9.000
- Secretario General	175.710	81.460	9.000
- Director Proceso de Datos	146.620	37.235	9.000
- Director de Administración	146.620	37.235	9.000
- Adjunto Director Comercial	146.620	37.235	9.000
- Director Técnico-Director Sucursal	146.620	37.235	9.000
- Director Técnico	146.620	37.235	9.000
- Ayudante al Director Técnico	75.940		9.000
- Adjunto Servicios Jurídico	86.710		9.000
- Médico de Empresa	146.620	37.235	9.000
- Otros titulados de Grado Superior	146.620	37.235	9.000
B) TITULADO DE GRADO MEDIO			
- Auxiliar Técnico Sanitario	65.170	25.590	9.000
- Otros titulados de Grado Medio	65.315		9.000
II.- PERSONAL MERCANTIL TECNICO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO			
A) TECNICOS			
- Jefe de Compras	104.725	36.055	9.000
- Adjunto Director Técnico-Director Sucursal	100.075	30.240	9.000
- Jefe de Almacén Central	100.075	36.055	9.000
- Jefe de Almacén A	96.615	25.480	9.000
- Jefe de Almacén B	91.770	24.770	9.000
- Jefe de Sección	86.920	24.085	9.000
B) PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO			
- Visitador Jefe	93.090	36.055	9.000
- Visitador General	86.920	24.085	9.000
- Visitador	74.280	11.630	9.000
- Dependiente Mayor	82.965	21.265	9.000
- Dependiente de Primera	79.705	17.340	9.000
- Dependiente de Segunda	75.620	12.065	9.000
- Auxiliar	69.390	6.255	9.000
- Ayudante	67.595	4.295	9.000
- Aprendiz de 17 años	44.260	4.260	
- Aprendiz de 16 años	39.530	4.260	
III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO			
A) PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO			
- Jefe de Admon. de proveed.	100.075	36.055	9.000
- Jefe de Sección Administrat.	86.920	24.085	9.000
- Gestor Socios	93.090	36.055	9.000
- Jefe Departamento Bancos	100.075	36.055	9.000
- Cajero	86.920	24.085	9.000
- Secretaría de Dirección	86.920	24.085	9.000
- Secretaria	79.705	17.340	9.000
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO			
- Oficial Mayor Administrativo	82.965	21.265	9.000
- Oficial Administrativo 1a	79.705	17.340	9.000
- Oficial Administrativo 2a	75.620	12.065	9.000
- Receptor Mayor	82.965	21.265	9.000

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S
- Receptor de Primera	79.705	17.340	9.000
- Receptor de Segunda	75.620	12.065	9.000
- Perforista Mayor	82.965	21.265	9.000
- Perforista de Primera	79.705	17.340	9.000
- Perforista de Segunda	75.620	12.065	9.000
- Operador de Primera	79.705	17.340	9.000
- Operador de Segunda	75.620	12.065	9.000
- Auxiliar Administrativo	69.390	6.255	9.000
- Aspirante de 17 años	44.260	4.260	
- Aspirante de 16 años	39.530	4.260	

IV.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS

- Analista	100.075	34.500	9.000
- Analista Programador	96.760	33.000	9.000
- Programador Senior	93.090	30.240	9.000
- Programador Junior	86.920	24.075	9.000
- Técnico de Sistemas	95.390	36.055	9.000
- Ayud. Técnico de Sistemas	86.710		9.000
- Técnico de Comunicaciones	95.390	36.055	9.000
- Jefe Operador de Consolado	86.920	24.075	9.000
- Operadores	82.970	21.265	9.000
- Responsable Control Calidad	93.090	30.240	9.000

V. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

- Telefonista	79.705	17.340	9.000
- Recepcionista	79.705	17.340	9.000
- Vigilante	75.265	22.845	9.000
- Ordenanza	67.595	4.295	9.000
- Hozo	74.280	12.615	9.000
- Personal de Limpieza	67.765	4.360	9.000
- Jefe Mantenimiento	100.075	36.055	9.000
- Oficial Mantenimiento.1a	82.965	21.265	9.000
- Oficial Mantenimiento.2a	79.705	17.340	9.000
- Ayudante de Oficio	67.595	4.295	9.000
- Repart.Mecanizado 1a	79.705	23.195	9.000
- Repart.Mecanizado 2a	75.620	21.535	9.000
- Repart.Motorizado	75.620	12.065	9.000
- Aprendiz de 17 años	44.260	4.260	
- Aprendiz de 16 años	39.530	4.260	

ANEXO II

DIFFERENCIA DE CATEGORIA

CATEGORIAS AFECTADAS	5 AÑOS O MAS EN LA CATEGORIA	10 AÑOS O MAS EN LA CATEGORIA
Dependientes de Primera	3.440.-	6.875.-
Oficial Administrativo de Primera	3.440.-	6.875.-
Operador Ordenador de Primera	3.440.-	6.875.-
Perforista de Primera	3.440.-	6.875.-
Receptor de Primera	3.440.-	6.875.-
Repartidor Mecanizado de Segunda	2.740.-	5.475.-
Repartidor Motorizado	2.740.-	5.475.-

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11504 ORDEN de 23 de abril de 1991 por la que se homologa el contrato-tipo de conejos vivos de granja para su sacrificio que regirá durante la campaña 1991/92.

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria relativa a las solicitudes de homologación de un contrato-tipo de compraventa de conejos vivos de granja para su sacrificio, formuladas por las industrias «Cunies, Sociedad Anónima», «Bozano, Sociedad Limitada» «Hermi, Sociedad Anónima», y «Avimosa, Sociedad Anónima», por una parte, y por otra, por las Organizaciones Profesionales Agrarias Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y Unión de Pequeños Agricultores (UPA), acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, así como los de la Orden

de 9 de enero de 1986, modificada por la Orden de 20 de diciembre de 1990, y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, dispongo:

Artículo 1.º Se homologa según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

Art. 2.º El periodo de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 23 de abril de 1991.

SOLBES MIRA

Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

Contrato-tipo

Contrato de compraventa de conejos vivos de granja para su sacrificio que regirá durante la campaña 1991/92

Contrato número

En a de de 1991.

De una parte y como vendedor, don con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número y con domicilio en acogido al régimen, a efectos de IVA. Actuando en nombre propio, como ganadero de la producción de contratación o actuando como, de con código de identificación fiscal número, denominada, y con domicilio social en, y facultado para la firma del presente contrato, en virtud de (1), y en la que se integran los productores que adjunto se relacionan, con sus respectivos números de explotación cunícola y producciones objeto de contratación.

Y de otra parte, como comprador, don con domicilio en provincia de, representado en este acto por don, de la misma y con capacidad para la formalización del presente contrato en virtud de (1)

Reconociéndose ambas partes con capacidad para contratar y declarando expresamente que adoptan el modelo de contrato-tipo homologado por Orden de conciertan el presente contrato de acuerdo con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Objeto de contrato.-El vendedor se compromete a entregar y el comprador a aceptar, por el precio y condiciones que se establecen en el presente contrato, conejos para su sacrificio.

Los conejos a que se refiere el presente contrato pertenecerán a razas que usualmente se utilizan en granjas y serán cebados en las siguientes explotaciones:

Nombre de explotación	Término municipal	Registro explotación	Número de animales	Razas

El vendedor se obliga a no contratar los conejos objeto de este contrato con ninguna otra industria. A petición del comprador las conejas reproductoras pueden ser inspeccionadas a la iniciación del presente contrato.