

billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio.

Tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el primer premio.

Les corresponde un premio de 50.000 pesetas a los billetes cuyas cifras correspondientes a la decena, centena y unidad de millar sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del primer premio, excepto los billetes terminados como el primer premio.

Asimismo tendrán derecho a premio de 25.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de las aproximaciones (número anterior y posterior del primer premio).

De los premios de centena, terminaciones y reintegro ha de entenderse que queda exceptuado el número del que respectivamente se deriven.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo, que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrar-se en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 10 de septiembre de 1994.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

20540 *ORDEN de 1 de agosto de 1994 por la que se prorroga para el ejercicio 1994, la aplicación del sistema de reaseguro a cargo del Consorcio de Compensación de Seguros para el Plan de Seguros Agrarios Combinados de los ejercicios 1991, 1992 y 1993, establecido por la Orden de 27 de diciembre de 1990.*

En aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de junio de 1990, que aprobó el Plan de Seguros Agrarios Combinado para el ejercicio de 1991, la Orden de 27 de diciembre de 1990 («Boletín Oficial del Estado», de 5 de enero de 1991), estableció el sistema de reaseguro a cargo del Consorcio de Compensación de Seguros para los planes de seguros agrarios combinados correspondientes a los ejercicios 1991, 1992 y 1993.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 3 de diciembre de 1993, ha aprobado el Plan de Seguros Agrarios Combinados para 1994; con arreglo al apartado séptimo del Acuerdo, se «mantendrá la estabilidad existente

en los planes correspondientes al trienio 1991 a 1993, en relación con los sistemas de reaseguro ofrecidos por el Consorcio de Compensación de Seguros».

En virtud de todo lo anterior, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Número único.

Se prorroga, para las operaciones de seguros agrarios combinados imputables al ejercicio 1994, la aplicación del sistema de reaseguro a cargo del Consorcio de Compensación de Seguros que, para las imputables a los ejercicios 1991, 1992 y 1993, estableció la Orden de 27 de diciembre de 1990 («Boletín Oficial del Estado», de 5 de enero de 1991).

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 1 de agosto de 1994.

SOLBES MIRA

Ilmo. Sr. Director general de Seguros.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20541 *RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del V Convenio Colectivo de la sociedad «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la sociedad «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» (número de código 9.004.082), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 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, 16 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE «PLAYA DE MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

Cláusula 1.ª *Ambito territorial y personal.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y a sus empleados en activo en todo el territorio del Estado español.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal directivo y el personal comprendido en el artículo 1.3, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, quedan excluidos del presente Convenio, a efectos de percepción de gratificaciones y pluses, los empleados que durante la vigencia del mismo ostentasen las categorías laborales de Jefe de Primera y Jefe de Segunda.

Cláusula 2.ª *Vigencia, denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1993, por un periodo de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, considerándose automáticamente denunciado con efectos del día 15 de diciembre de 1994.

Cláusula 3.ª *Condiciones económicas para el año 1993.*

3.1 Sueldo base.—Durante 1993, el personal de PMSA, percibirá los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, y de conformidad con las categorías descritas en el mismo.

3.2 **Retribución por antigüedad.**—Se establece un complemento salarial por antigüedad de 63.000 pesetas anuales a percibir en su debida proporción mensual en cada una de las 15 pagas, por cada tres años de servicios prestados efectivamente a la empresa, cualquiera que sea la categoría laboral del empleado, que comenzarán a devengarse desde el día 1 del mes de cumplimiento de los tres años.

A fin de regularizar las actuaciones seguidas en materia de retribución por antigüedad en virtud de los pactos y convenios vigentes anteriormente, durante el transcurso de este Convenio se realizará un estudio de las diversas situaciones existentes a fin de fijar la fecha de devengo de los próximos trienios de todos los empleados de la empresa, cuyos resultados serán de aplicación a partir de 1 de enero de 1995.

Los resultados de este estudio se comunicarán a la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

3.3 **Ayuda escolar e infantil.**—Los trabajadores afectados por este Convenio, con una permanencia en la empresa superior a seis meses, percibirán doce pluses mensuales al año por cada hijo que figure a su cargo en la cartilla de la Seguridad Social por las cuantías y según edades que figuran en el anexo II.

Este plus es incompatible con cualquier otro que se perciba por similar concepto, ya sea por parte del empleado o del cónyuge.

3.4 **Plus de productividad.**—Su importe será del 1,45 por 100 del cómputo de la masa salarial correspondiente al 31 de diciembre de 1991.

El monto total se distribuirá proporcionalmente entre las diversas áreas de actividad de acuerdo con el número real de empleados de cada área y su nivel retributivo según tablas de aplicación de los salarios base.

La cantidad a asignar a cada área se distribuirá entre los centros que la componen en función al número de empleados y a los resultados obtenidos por cada centro al 30 de junio y 31 de diciembre de 1993, asegurándose la asignación de un 50 por 100 a cada centro en el supuesto de resultados negativos.

La cantidad que resulte de aplicación para cada centro será repartida entre los empleados del mismo que reúnan las condiciones siguientes:

1. Permanecer en alta en la empresa durante los seis meses anteriores al inicio del devengo.
2. Asistencia al trabajo durante el:
 - 95 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 100 por 100.
 - 90 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 75 por 100.
 - 85 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 50 por 100.

El cómputo de asistencia se realizará por semestres naturales y en el mismo no se considerarán los períodos vacacionales, los permisos con sueldos, ni las situaciones de ILT por accidente de trabajo. Excepcionalmente, a propuesta de los responsables de los centros de trabajo o del delegado sindical estatal, la Comisión de interpretación y vigilancia podrá analizar y decidir, en su caso, sobre aquellas situaciones que por diferentes motivos entienda que pudiera proceder el pago completo del Plus o el del nivel superior al estipulado por asistencia al trabajo, aun no cumpliendo los anteriores requisitos.

El excedente que resulte por la no aplicación o aplicación parcial a los empleados que no cumplan el 95 por 100 de las jornadas laborales será abonado al personal del centro que reúna las condiciones exigidas para la percepción de este plus, al 100 por 100 en proporción a sus sueldos base.

Las liquidaciones se realizarán a la obtención de los resultados del primero y segundo semestres naturales.

3.5 **Plus domingos en período veraniego.**—Durante 1993 el personal que trabaje los domingos existentes en el período del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, percibirá un plus de acuerdo con las condiciones y baremos siguientes:

- Trabajo efectivo de doce o más domingos: 7.500 pesetas.
- Trabajo efectivo de nueve a once domingos: 6.400 pesetas.
- Trabajo efectivo de seis a ocho domingos: 4.250 pesetas.

Para el percibo de este plus deberán cumplirse los requisitos siguientes:

- a) Trabajar ininterrumpidamente en la empresa en los seis meses inmediatos anteriores, como mínimo, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.
- b) Trabajar efectivamente más de veinte días en cada uno de los meses de julio y agosto y más de diez días en la segunda quincena de junio y primera de septiembre.

Este plus se abonará de una sola vez, antes del 30 de noviembre.

3.6 **Jornada partida.**—Se abonará un plus mensual en el período del 1 de marzo al 31 de octubre por el trabajo que se realice en jornada partida en cada mes en aquellos centros que se requiera la realización de la misma, siempre y cuando se reúnan los requisitos siguientes:

- a) Que entre la finalización del primer período y la iniciación del segundo, exista un mínimo de dos horas.
- b) Estar trabajando ininterrumpidamente en la empresa desde los seis meses inmediatos anteriores, computándose al efecto los períodos vacacionales, permisos o bajas por incapacidad laboral transitoria.
- c) Trabajar efectivamente más de veinte días en el mes que se trate.
- d) Que el importe de la comida del trabajador no corra a cargo de la empresa.

La compensación económica se abonará de una sola vez, antes del día 30 de noviembre y de acuerdo con el baremo siguiente:

- 4.300 pesetas mensuales si se realiza la jornada partida durante veinte o más días laborales del mes, excluidos los sábados.
- 2.800 pesetas mensuales si se realiza la jornada partida de catorce a diecinueve días laborables del mes, excluidos los sábados.

Aquellos que no realicen las jornadas partidas suficientes en alguno o algunos de los meses del período establecido podrán acumularlos de un mes a otro con el fin de alcanzar el número suficiente de jornadas partidas en el período mencionado para percibir un plus mensual total (4.300 pesetas), o parcial (2.800 pesetas).

3.7 **Plus Navidad 1993 y Año Nuevo 1994.**—Los trabajadores que realicen su jornada completa en alguno de los días de Navidad o Año Nuevo, percibirán una compensación económica por importe de 2.000 pesetas correspondientes a cada uno de los mencionados días.

3.8 **Bolsa de vacaciones.**—El personal que por necesidades del servicio se viera obligado a disfrutar las vacaciones de 1993 en los meses de enero, febrero, marzo o abril y octubre, noviembre y primera quincena de diciembre, percibirá una bolsa de vacaciones según el siguiente baremo:

- Período completo de treinta días: 10.000 pesetas.
- Período parcial de quince a veintinueve días: 5.000 pesetas.

Cláusula 4.^a *Condiciones económicas para el año 1994.*

Al personal en activo a la fecha de la firma del presente Convenio y al que pase a tal situación con posterioridad a la misma, le serán de aplicación en el año 1994, las condiciones económicas siguientes:

4.1 **Plus convenio.**—Se abonará un plus convenio en las cuantías especificadas en el anexo III, al personal que reuniendo la condición antes expresada haya prestado sus servicios a la empresa a lo largo de todo el año 1993.

4.2 **Sueldo base.**—El personal afectado percibirá durante 1994 los sueldos base que figuran en la tabla salarial que se adjunta como anexo IV, de conformidad con las categorías descritas en el mismo.

4.3 **Plus de asistencia y puntualidad.**—Con el fin de potenciar la asistencia y puntualidad de los empleados, disminuyendo las tasas de absentismo actualmente existentes se crea un «Plus de asistencia y puntualidad», con los requisitos siguientes:

- a) El importe del plus será de 1.225 pesetas mensuales por empleado.
- b) Este plus no será de aplicación a los empleados que ostenten las categorías laborales de Jefe de Primera y Jefe de Segunda.
- c) Para la percepción del plus será requisito imprescindible haber permanecido en alta en la empresa durante los seis meses anteriores al inicio del devengo.
- d) El abono se realizará por trimestres vencidos.
- e) La percepción del plus se ajustará al baremo siguiente:

Asistencia al trabajo durante el:

- 95 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus del 100 por 100.
- 90 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 75 por 100.
- 85 por 100 de las jornadas laborales para la percepción del plus al 50 por 100.

Determinado el porcentaje aplicable en función de la asistencia se considerará la falta de puntualidad con arreglo a:

- Menos de cuatro faltas injustificadas en el trimestre mantendrá el nivel.
- Entre cuatro y siete faltas injustificadas en el trimestre produce la baja de un nivel.
- Entre ocho y diez faltas injustificadas en el trimestre produce la baja de dos niveles.

f) Para el cómputo de asistencia en cada trimestre no se tomarán en consideración los periodos vacacionales, los permisos con sueldo ni las ausencias derivadas por compensación de fiestas laborales, horas extraordinarias, etc.

4.4 Plus de productividad.

4.4.1 Cuantía y distribución por centros.—La cuantía del plus de productividad para 1994 se fija en 6.100.000 pesetas cuyo abono queda directamente ligado a la consecución de los objetivos para cada centro de la empresa.

En años sucesivos dicho importe se incrementará anualmente en una cantidad igual al resultado de aplicar a la masa salarial al 31 de diciembre del año anterior, el 10 por 100 del porcentaje de incremento de dicha masa que en cada año se pacte en Convenio. Este proceso continuará hasta que el importe del plus alcance el 5 por 100 del total de la masa salarial.

El monto total se distribuirá proporcionalmente entre los centros de acuerdo con el número real de empleados de cada uno a principios del año de que se trate y el nivel retributivo de los mismos de acuerdo con la tabla de sueldos base. A estos efectos no se computarán los Jefes de Primera y Segunda que hubiera en cada centro, ni sus salarios.

La asignación inicialmente realizada para cada centro se hará efectiva en cada uno de ellos con arreglo al baremo siguiente:

Consecución objetivos al 95 por 100, 100 por 100 del plus variable.
Consecución objetivos al 90 por 100, 75 por 100 del plus variable.
Consecución objetivos al 85 por 100, 50 por 100 del plus variable.
Consecución objetivos inferior al 85 por 100, 0 por 100 del plus variable.

La cuantía inicialmente fijada se incrementará en caso de superar los objetivos previstos para el centro con arreglo al baremo:

Consecución objetivos al 105 por 100, 110 por 100 del plus variable.
Consecución objetivos al 110 por 100, 120 por 100 del plus variable.
Consecución objetivos igual o superior al 120 por 100, 130 por 100 del plus variable.

Al inicio del ejercicio se dará a conocer a cada centro el objetivo a conseguir en el año.

Aun cuando el plus por su propia naturaleza tiene carácter anual, podrá entregarse una cantidad a cuenta una vez conocidos los resultados obtenidos en el primer semestre del año, en cuyo caso se regularizaría la percepción una vez realizado el cierre del ejercicio.

Los excedentes que resulten por la no aplicación o aplicación parcial del plus a los centros que no alcancen los objetivos marcados se utilizarán en la medida necesaria para cumplir el baremo establecido en los Centros que alcancen el 105 por 100 o más del objetivo. Si producida la operación anterior resultaren excedentes, sólo se podrían repartir los mismos a los Centros que hubieran superado los objetivos marcados, en el caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos generales de la empresa superará el 120 por 100. De no darse esta circunstancia la cifra de excedente no reportará a la masa salarial del año siguiente para incrementar el importe del plus a asignar en el mismo.

4.4.2 Distribución individual en cada centro.—La asignación individual del plus a cada uno de los empleados del centro será proporcional al salario base de su categoría y se realizará siguiendo los mismos criterios que los utilizados para la fijación del plus de asistencia y puntualidad, pero matizando las consecuencias derivadas de la existencia de faltas disciplinarias por motivos distintos a los compensados con este último plus y de forma que:

La inexistencia de sanciones permitirá mantener el nivel.

La existencia de sanción por falta leve dará lugar a la reducción de un nivel.

La existencia de sanción por falta grave originará la baja de dos niveles.

Si como consecuencia del reparto resultaren excedentes respecto al plus que corresponda a cada centro, éstos se repartirán entre el personal del mismo que reuniera las condiciones para percibirlo al 100 por 100.

4.5 Resto conceptos económicos.—Se mantienen los valores vigentes en 1993 y las condiciones para su percepción.

Las eventuales desviaciones entre el IPC previsto y el real al 31 de diciembre de 1994 serán incluidas en masa salarial y tenidas en cuenta como base para los incrementos del año siguiente. Para ello tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, se procederá a distribuir el

incremento de masa salarial correspondiente —igual al exceso del IPC real sobre el previsto en la fecha indicada— proporcionalmente a los sueldos base recogidos en el anexo IV. La diferencia resultante se abonará de una sola vez en el primer trimestre de 1995.

Cláusula 5.ª Pagas extraordinarias.

Todos los empleados afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir anualmente, además de las 12 mensualidades correspondientes, las siguientes pagas extraordinarias, o parte proporcional que les corresponda al tiempo trabajado durante el año:

Junio: Correspondiente al primer semestre del año. Se abonará en la última quincena del semestre.

Navidad: Correspondiente al segundo semestre del año. Se abonará entre el 15 y el 22 de diciembre.

Beneficios: Correspondiente al año que se contrae. Se abonará en febrero del año siguiente.

Cláusula 6.ª Jornada, turnos y horario.

La jornada de todos los empleados de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales, con un descanso de quince minutos en las jornadas continuas que computarán como trabajo efectivo. El descanso se efectuará en los momentos que lo permita la correcta organización del trabajo.

Se establece la posibilidad de fijar una flexibilidad en el horario de entrada y salida de hasta quince minutos, debiendo pactarse en cada centro y a la vista de las necesidades de organización, la concreción del mismo y los horarios específicos de entrada y salida.

Respetándose las condiciones mínimas pactadas en este Convenio en cada centro de trabajo deberán negociarse, además, turnos y horarios concretos que satisfagan la correcta organización del trabajo y las razonables demandas de los clientes.

Los centros dedicados a la venta de productos de consumo, ante la extrema situación de competitividad del mercado y a fin de contribuir a la mejora del servicio y a la eficacia económica de la empresa, deberán asegurar de lunes a viernes, ambos inclusive, el horario de apertura al público, al menos, a las diez horas de la mañana, pudiendo anticiparlo a las nueve horas, y el de cierre a las veinte horas, pudiendo retrasarlo a las veintiuna horas, según mercado de la localidad e interés comercial. Asimismo los sábados deberán permanecer abiertos, al menos, de diez a catorce horas.

Dichos centros garantizarán la permanencia de apertura al público durante cuarenta y dos horas semanales, ajustando para ello los horarios y turnos individuales que correspondan. Se mantendrán los horarios que en la actualidad sean más amplios que los que aquí se establecen.

En cada centro de trabajo podrá negociarse, además, con la representación social la ampliación de horarios vespertinos durante la campaña de Navidad hasta un máximo de doce horas en total sobre las fijadas con carácter general, que serán compensadas de acuerdo con el contenido de la cláusula séptima sobre horas extraordinarias.

Asimismo y con independencia del derecho legal de jornada reducida que ampara a los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico (E.T. 37.5), cualquier trabajador podrá solicitar la reducción de jornada con las correspondientes deducciones de tipo económico y laboral que procedan, que en todo caso habrá de ser aprobada por la Dirección de la Empresa.

El personal que realice este tipo de jornada podrá interrumpirla previa comunicación a la empresa con quince días de antelación.

Cláusula 7.ª Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el Convenio Colectivo.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las que haya que realizar para evitar en lo posible siniestros, circunstancias o daños extraordinarios.

Tendrán el carácter de horas estructurales las que haya que realizar por motivos puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores y cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

El número de horas extraordinarias estructurales se negociarán anualmente, dentro de los términos legales, con la representación de los trabajadores.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, serán compensadas por un tiempo de descanso equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo con el incremento que establezcan las disposiciones legales

vigentes en cada momento para su compensación económica. Si por razones de organización interna no fuera posible la compensación en tiempo de descanso, procederá el abono correspondiente.

La Dirección de la empresa informará trimestralmente al Delegado estatal sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período.

Cláusula 8.ª *Permisos.*

1. Con sueldo.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- Cinco días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge y padres de uno y otro cónyuge.
- Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los permisos de los apartados c) y d) se verán incrementados en dos días cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia de su residencia.

Asimismo se concederá permiso para asistir a exámenes previa justificación de la convocatoria a examen oficial y del documento acreditativo de haberse examinado.

Durante la vigencia del presente Convenio los empleados podrán disponer de cinco días al año para asuntos particulares, fraccionables en horas y cuyo disfrute se acordará entre la Dirección de la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades de organización lo permitan.

A quienes trabajen el 80 por 100 de los domingos del año, y en lugar de uno de los días anteriormente mencionados, se les concederán dos domingos en el período o períodos que la organización del trabajo lo permita.

Los empleados de los centros en que se realicen las cuarenta horas semanales de jornada establecida tendrán derecho a disfrutar de ocho horas anuales, fraccionables, a determinar de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador y cuando las necesidades de organización del trabajo lo permitan.

2. Sin sueldo.—El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por período máximo de seis meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder concederse por dichas necesidades la totalidad del permiso solicitado podrá contemplarse la concesión de un permiso inferior al que nos ocupa.

En el supuesto de concesión de permisos por períodos superiores a cuarenta y cinco días, si el trabajador desea reincorporarse al trabajo antes del vencimiento del permiso concedido deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con al menos quince días de antelación.

De igual modo en la concesión de permisos por el período máximo de seis meses el trabajador deberá notificar a la Dirección su deseo de reingreso con quince días de antelación. De no cumplir el presente requisito la Dirección podrá entender no interesa al trabajador su reingreso en la empresa a la finalización del permiso concedido.

Cláusula 9.ª *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Dicho período vacacional podrá fraccionarse en dos.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, respetándose a tal efecto las preferencias legales establecidas. Entre los trabajadores en igualdad de preferencia se crearán turnos de rotatividad anuales a fin de que periódicamente los trabajadores de cada centro disfruten de idénticos beneficios. Si existiese desacuerdo en la fijación de fechas mediarán los representantes legales de los trabajadores y si éste permaneciera el trabajador tendrá derecho a recurrir ante la Jurisdicción competente de acuerdo con el apartado d) del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, por lo que se hace necesario que comunique al responsable del centro la fecha o fechas en que desea disfrutar sus vacaciones del año siguiente antes del 15 de octubre del año en curso, a fin de fijar el calendario de vacaciones del centro y proceder a su publicación. En dicha comunicación el trabajador podrá hacer constar, en orden de preferencia, cuantas fechas alternativas desee.

Fijado el calendario de vacaciones de cada centro no se admitirán permutas en perjuicio de terceros.

Cláusula 10. *Fiestas laborales.*

A partir de la firma del presente Convenio los días festivos trabajados que tengan carácter retribuido y no recuperable, de ámbito nacional, comu-

nitario o local, serán compensados con el tiempo de descanso restaurador del quebranto por no haberse disfrutado el festivo correspondiente que establezcan las disposiciones legales en cada momento.

En los centros de trabajo que realicen turnos rotativos, al trabajador que coincidiera su día de descanso con fiesta laboral de carácter retribuido se le compensará con otro día libre o con cuantas horas le correspondieran trabajar en la jornada festiva si ésta no fuera completa.

Cláusula 11. *Fiestas locales.*

Con ocasión de la festividad de mayor raigambre local se concederá la reducción de dos horas de la jornada, durante un período de cinco días, siempre que quede garantizada la normal prestación de servicios. Cuando por necesidades del servicio no pueda disfrutarse esta reducción se compensará con un día de descanso a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cláusula 12. *Excedencias voluntarias.*

El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

La petición de excedencia será formulada por escrito y por este mismo procedimiento la empresa vendrá obligada a notificar su decisión al trabajador.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia, su deseo de reincorporarse.

El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos será considerado baja definitiva en la empresa.

En caso de nacimiento de hijos, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, se concederá excedencia especial al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

Cláusula 13. *Excedencia por servicio militar o servicio social sustitutorio.*

En el caso de causar baja por cumplimiento del servicio militar, el trabajador fijo tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

El trabajador en situación de excedencia forzosa por cumplimiento del servicio militar y mientras ésta dure, tendrá opción, si las necesidades del servicio lo permiten, a trabajar a tiempo parcial en la empresa.

Para su reincorporación al puesto de trabajo, en las condiciones anteriores al período de excedencia, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

Cláusula 14. *Jubilación.*

En desarrollo de la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores la extinción de los contratos de trabajo tendrá límite máximo del cumplimiento de sesenta y cinco años de edad, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección de la empresa y el empleado afectado en el que se fijará la fecha de extinción de las relaciones laborales.

Cláusula 15. *Contratos temporales.*

Al amparo de la legislación vigente «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» podrá suscribir contratos temporales para cobertura de servicios de temporada, obra determinada, sustitución de trabajadores con motivo de baja por enfermedad, vacaciones, permisos, etc., asumiendo los compromisos legales establecidos para cada tipo de contrato en el momento de suscripción.

La Dirección de la empresa comunicará al Delegado estatal los puestos a cubrir, períodos de contratación y modalidades de contrato, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Cláusula 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales

precisas para ejercer la prestación laboral pudiendo efectuarse, previa comunicación a la representación de los trabajadores, entre categorías profesionales equivalentes, entendiéndose como tales aquellas en las que la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de una permita desarrollar las prestaciones laborales de la otra, de tal modo que la propia movilidad potencie la ampliación de conocimiento y funcionalidad de los trabajadores así como la correcta distribución de los recursos humanos de cada centro de trabajo.

En todo caso la movilidad funcional se llevará a cabo cuando existan probadas razones organizativas, mientras éstas perduren y sin menoscabo de la dignidad debida al trabajador.

Cláusula 17. Formación.

Con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma se compromete a presentar a la representación de los trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente, un Plan de formación continua de mantenimiento y perfeccionamiento que abarque la vigencia del presente Convenio.

Con este ánimo se compromete asimismo a la concesión de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, como se refleja en la cláusula 8.1 de este Convenio, así como la asignación de preferencia a elegir turno de trabajo, en los centros donde éstos existan, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

De otro lado la empresa facilitará al máximo la formación profesional de los trabajadores, subvencionando total o parcialmente, el costo en aquellos supuestos de realización de cursillos no programados por la misma que faculten la ampliación de conocimientos específicos del quehacer del trabajador y puedan repercutir directa o indirectamente en su trabajo.

A tal efecto el trabajador se dirigirá a la Empresa bien por sí mismo o conducto reglamentario o por mediación de la representación de los trabajadores, la cual, en ambos casos, emitirá el correspondiente informe sobre la procedencia o improcedencia de la subvención.

La representación de los trabajadores formulará a la empresa las acciones generales y concretas que estime pertinentes para la mejora de la formación profesional de sus representados, analizándose y acordándose éstas, en su caso, en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral; el trabajador vendrá obligado a asistir a los mismos si la empresa lo considera necesario. Si dichos cursos no los imparte la empresa y tratan de tareas específicas del trabajo la empresa facilitará al trabajador el tiempo necesario para realizarlos así como el abono de los gastos de matriculación.

Cláusula 18. Selección.

En los supuestos de contratación para cobertura de puestos de plantilla la empresa, previa consulta y participación de la representación de los trabajadores que se refleja en la cláusula 25 de este Convenio, podrá articular las pruebas que considere idóneas para la selección de trabajadores adecuados a sus necesidades.

En cada caso se negociarán con la mencionada representación de los trabajadores el período de reserva del derecho a ocupación de plaza de los aspirantes que resulten seleccionados sin haberla obtenido por limitación de las existentes.

Cláusula 19. Promoción profesional.

La empresa, previa información a los representantes legales de los trabajadores, que se reflejan en la cláusula 25 de este Convenio, promoverá ascensos de categoría profesional.

La cobertura de plazas vacantes y de nueva creación que se produzcan en las categorías sin mando será negociada con el Delegado sindical estatal. Estas plazas serán ofertadas al personal de plantilla mediante procedimientos a articular por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Todos los trabajadores de la empresa podrán optar a promocionarse a cualquier categoría superior o que le suponga incremento salarial, de acuerdo con el sistema que a tal efecto establezca la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Cuando proceda y con rango de Convenio la Comisión de Interpretación y Vigilancia articulará la creación de nuevas categorías laborales y asignación de salarios correspondientes, para la atención de nuevos servicios o adaptación de los ya existentes.

Cláusula 20. Empleo.

Ambas partes reconocen la importancia del mantenimiento del empleo y a tal fin coinciden en los aspectos positivos de una política encaminada

a la supresión de las horas extraordinarias y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes.

Asimismo ambas partes potenciarán la realización de las acciones que sean posibles en orden fundamentalmente al estudio de incorporación de nuevos servicios que permitan absorber potenciales excedentes, cumpliendo siempre los principios de eficiencia en que deben enmarcarse las decisiones de la empresa en todos sus planes de actuación.

Cláusula 21. Capacidad disminuida.

En el supuesto de disminución física o mental de un trabajador que le incapacite para el desarrollo normal de las funciones inherentes a su categoría laboral, la empresa, a petición del interesado, podrá ofertarle el desempeño, con carácter provisional, de otro trabajo que se adecue al estado de capacidad disminuida del trabajador, informando al efecto a la representación de los trabajadores.

La permanencia en la situación anteriormente descrita realizando funciones de inferior categoría durante un período de seis meses conllevará la remoción a la categoría correspondiente con los siguientes efectos económicos, sin perjuicio de su retorno a su anterior categoría laboral en caso de total recuperación.

Cláusula 22. Contratación de trabajadores minusválidos.

La empresa podrá concertar con organismos públicos y privados, abundando lo establecido legalmente, la contratación de personal afecto de minusvalía, no inferior al 33 por 100 de su capacidad, que pueda desempeñar adecuadamente las funciones correspondientes a las categorías laborales que se suscriben.

La representación de los trabajadores actuará de acuerdo con la norma general establecida en el presente Convenio para cualquier tipo de contratación.

Cláusula 23. Complemento de incapacidad laboral transitoria.

La empresa se compromete a complementar los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad laboral transitoria y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 del salario que corresponda a cada trabajador, exclusivamente en los casos de accidente, maternidad, internamiento por intervención quirúrgica y posterior período de rehabilitación.

Previo petición del responsable del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, o del Delegado de Personal del Centro, por medio de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrán complementarse excepcionalmente los subsidios legales hasta el 100 por 100 del salario en los casos que sean aceptados por la Dirección de la empresa.

Cláusula 24. Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.

Se crea una Comisión de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores, con competencias en todo el territorio nacional, con los cometidos siguientes:

- Adoptar las medidas necesarias en todas las dependencias de la empresa para la realización de las diferentes tareas sin riesgo laboral.
- Establecer normas que garanticen la mejor conservación de la salud.
- Promover acciones formativas e informativas de signo preventivo, motivando el desarrollo de actividades favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Hacer el seguimiento de los reconocimientos médicos anuales en los diversos centros de la empresa, que deben realizarse en el primer cuatrimestre del año.
- Proponer a la Dirección las medidas que se estimen oportunas para la conservación de la salud y prevención de accidentes laborales.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y categoría, en otras funciones más acordes con su estado.

Cláusula 25. Derechos sindicales.

Serán reconocidas aquellas Secciones Sindicales que se constituyan con arreglo a la Ley, con los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento legal y en particular en la L.O.L.S.

Los Sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas

elecciones podrán designar un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos siguientes:

- Representar al Sindicato, defender sus intereses y de los afiliados al mismo, en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y los responsables de la empresa.
- Podrá difundir como responsable en nombre de su Sindicato comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tabloneros de anuncio que existan a tal efecto en cada dependencia laboral o centro de trabajo.
- Convocar asambleas de afiliados a su Sindicato en los centros de trabajo de la empresa, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del servicio.
- Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su Sindicato.
- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- Emitir su informe sobre cualquier proceso de selección del personal, así como designar al empleado de la localidad en que se efectúen las pruebas o exámenes correspondientes para que actúe como representante de los trabajadores.
- Recabar información sobre realización de horas extras, gratificaciones, reparto del plus de productividad y cuenta de resultados.
- Veinte horas mensuales y gastos de viaje y desplazamiento una vez al mes como máximo a algún centro de trabajo de la empresa, con un máximo de un viaje anual a Canarias.
- Durante su mandato gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal o los miembros de los órganos de representación unitario de los trabajadores en los términos legales previstos.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Administración central de la empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la península en que exista centro de trabajo de la empresa de representantes de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos que tengan derecho a Delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de ocho representantes adscritos en localidades distintas a aquélla en que se celebre la reunión.

Los Sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado estatal podrán celebrar cuatro reuniones anuales de su Comisión Ejecutiva en cualquier provincia de la península donde exista centro de trabajo. A tal efecto se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de seis miembros.

Cláusula 26. Comisión de Interpretación y vigilancia.

Se constituirá una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» y cuatro miembros de la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- Análisis, estudio y propuestas referidos a formación y promoción.
- Participación en la aplicación de la cláusula 4.5 en el supuesto de desviación entre el I.P.C. real y el previsto.
- La actuación para potenciar el contenido de la cláusula 20 sobre el empleo.
- Seguimiento de compromisos concernientes a seguridad e higiene en el trabajo.
- Estudio de las propuestas sobre situaciones de incapacidad laboral transitoria y aplicaciones del plus de productividad.
- Aplicación de derechos sindicales.

Todos los acuerdos adoptados por la comisión serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio.

En caso de discrepancia en el seno de la comisión, sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no

lograrse dicho acuerdo se solicitará del Director general de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

Cláusula 27. Cláusula derogatoria.

Quedan derogadas todas las normas anteriores contenidas en los Convenios Colectivos de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» I, II, III y IV, así como las de sus anexos y las dimanantes de las Comisiones de Interpretación y Vigilancia de los mismos, así como toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo que resultara aplicable a las actividades de esta empresa.

La representación de los trabajadores y la de la dirección de la empresa firman el presente texto del V Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima» en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ANEXO I

Tabla salarial V Convenio Colectivo

Año 1993

Niveles	Categorías	Sueldos — Pesetas
I	Titulado superior y Jefe de 1. ^a	151.659
II	Titulado medio y Jefe de 2. ^a	144.925
III	Jefe de 3. ^a y Jefe de Cocina	134.325
IV	Oficial administrativo, Oficial de 1. ^a de Oficios Varios y Subjefe de Cocina	125.194
V	Oficial 2. ^a de Oficios Varios, Auxiliar administrativo y Cocinero	119.229
VI	Ayudante de Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero y Peón especializado	115.352
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	113.974
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado	106.681
IX	Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregador, Socorrista acuático y Mozo repartidor	97.149

ANEXO II

Importes ayuda escolar e infantil para 1993 y 1994

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas
Por hijos de hasta tres años	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a ocho años	1.890	22.680
Por hijos de nueve a dieciséis años	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años	4.470	53.640

ANEXO III

Plus Convenio

Niveles	Categorías	Plus — Pesetas
I	Titulado superior y Jefe de 1. ^a	62.560
II	Titulado medio y Jefe de 2. ^a	59.782
III	Jefe de 3. ^a y Jefe de Cocina	55.409
IV	Oficial administrativo, Oficial de 1. ^a de Oficios Varios y Subjefe de Cocina	51.643
V	Oficial 2. ^a de Oficios Varios, Auxiliar administrativo y Cocinero	49.182
VI	Ayudante de Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero y Peón especializado	47.583
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	47.014
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado	44.006
IX	Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregador, Socorrista acuático y Mozo repartidor	40.074

ANEXO IV

Tabla salarial V Convenio Colectivo

Año 1994

Niveles	Categorías	Sueldos — Pesetas
I	Titulado superior y Jefe de 1. ^a	159.242
II	Titulado medio y Jefe de 2. ^a	152.171
III	Jefe de 3. ^a y Jefe de Cocina	141.041
IV	Oficial administrativo, Oficial de 1. ^a de Oficios Varios y Subjefe de Cocina	131.454
V	Oficial 2. ^a de Oficios Varios, Auxiliar administrativo y Cocinero	125.190
VI	Ayudante de Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero y Peón especializado	121.120
VII	Encargado de Comedor, Pisos y Vestuarios	119.673
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado	112.015
IX	Camarero de Pisos, Limpiador, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregador, Socorrista acuático y Mozo repartidor	102.006

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

20542 *ORDEN de 6 de septiembre de 1994 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de aceite de oliva con destino a su envasado y comercialización, que registrará durante el año 1994.*

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, vistas las solicitudes de homologación de un contrato-tipo de compraventa de aceite de oliva con destino a su envasado y comercialización, formulada, de una parte, por la «Unión Agraria Cooperativa, Sociedad Cooperativa Limitada», de Reus (Lérida), y por otra, por la industria «Distribuciones Micalal, Sociedad Limitada», en Inca (Mallorca), acogándose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, de Contratación de Productos Agrarios y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, por el que se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios, 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, 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.

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 de compraventa de aceite de oliva con destino a su envasado y comercialización, cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

Artículo 2.

El período de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será hasta el 31 de diciembre de 1994, a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.

Disposición final.

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

Madrid, 6 de septiembre de 1994.

ATIENZA SERNA

Ilms. Sras. Secretaria general de Alimentación y Director general de Política Alimentaria.

ANEXO

CONTRATO-TIPO

Contrato de compraventa de aceite de oliva con destino a su envasado y comercialización, que registrará durante el año 1994

Contrato número

En, a de de 199.....

De una parte, como vendedor, don con documento nacional de identidad o código de identificación fiscal número, y domicilio, a efecto de notificaciones, en

Actuando en su condición de de, y en representación legal de, con código de identificación fiscal número, y facultado para la firma del presente contrato, en virtud de (1), y en la que se integran cultivadores de olivar con sus respectivas producciones objeto de contratación (cuya relación se adjunta) Sí/No acogida al régimen general a efectos del IVA (2).

De otra parte, como comprador, don con código de identificación fiscal número, domiciliado en, representado en este acto por don, de la misma y con capacidad para contratar y formalizar el presente contrato en virtud de (1)

Ambas partes se reconocen con capacidad para contratar y declaran expresamente que aceptan el modelo de contrato-tipo homologado por Orden de, y conciertan el presente contrato de compraventa de aceite de oliva de acuerdo con las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. *Objeto del contrato.*—El vendedor se compromete a entregar y el comprador a aceptar, por el precio y condiciones que se establecen en el presente contrato, litros de, con una tolerancia de más-menos 10 por 100.

Segunda. *Especificaciones de calidad.*—La calidad de los aceites a suministrar será siempre la definida por la Unión Europea para los aceites de oliva, oliva virgen y oliva extra.

Tercera. *Calendario, forma y lugar de entrega a la empresa adquirente.*—La entrega de mercancías se realizará con arreglo al siguiente calendario:

Del al, litros.

Del al, litros.

Del al, litros.

En todo caso, las entregas deberán estar finalizadas antes del 31 de diciembre de 1994.

La recepción del producto se realizará en las instalaciones del comprador en, efectuándose en ellas el pesaje y control de calidad, según la normativa vigente. Dicha recepción podrá ser inspeccionada por el vendedor o un representante, que firmarán el albarán correspondiente de entrega como muestra de conformidad con la recepción realizada no admitiéndose reclamación alguna por este concepto con posterioridad.

Cuarta. *Precio mínimo según calidades.*—El precio mínimo será de 300 pesetas/litro para la calidad de aceite de oliva; de 320 pesetas/litro para la calidad de aceite virgen; y de 330 pesetas/litro para la calidad de aceite virgen extra.

Quinta. *Precio a percibir.*—Se conviene como precio a pagar por el producto entregado el de pesetas/kilogramo más el de IVA correspondiente.

Dicho precio será, al menos, igual al precio mínimo que resulte de la aplicación de la estipulación cuarta.

Sexta. *Condiciones y forma de pago.*—El pago de la mercancía se realizará en la forma y plazos que se establecen a continuación: