

13686 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 9 de junio de 1987

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	125,118	125,432
1 dólar canadiense	93,151	93,384
1 franco francés	20,807	20,859
1 libra esterlina	206,295	206,812
1 libra irlandesa	186,326	186,793
1 franco suizo	83,708	83,918
100 francos belgas	335,483	336,323
1 marco alemán	69,568	69,742
100 liras italianas	9,599	9,623
1 florin holandés	61,723	61,877
1 corona sueca	19,904	19,954
1 corona danesa	18,482	18,528
1 corona noruega	18,667	18,714
1 marco finlandés	28,538	28,610
100 chelines austriacos	990,017	992,496
100 escudos portugueses	88,831	89,053
100 yens japoneses	87,704	87,923
1 dólar australiano	89,209	89,433
100 dracmas griegas	93,025	93,258

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13687 RESOLUCION de 11 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por Delegado 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección general 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, 11 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO DE LA EMPRESA ABRASIVOS REUNIDOS, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirán por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que ostente la condición de traba-

jador, acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1987 y el 31 de diciembre de 1987, ambas fechas inclusive.

SECCIÓN 2.ª DENUNCIA Y REVISIÓN

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 5.º *Compensación.*—Cuantas condiciones se pactan en el presente Convenio compensan hasta donde alcancen, con un todo orgánico e indivisible y considerados por cómputo anual, las que rigen en la Empresa actualmente, cualquiera que fuera el origen de su establecimiento, y muy especialmente aquellas que disfrute el personal en razón de acuerdo voluntario con la Empresa.

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

Art. 6.º *Absorción.*—Si durante la vigencia del Convenio se dictaran disposiciones legales que implicaran variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o creaciones de otros, únicamente serán de aplicación práctica si globalmente y por períodos de doce meses considerados sumados a los vigentes con anterioridad a este Convenio superasen el nivel de éste, considerándose en caso contrario absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Art. 7.º En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún pacto conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan, al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA MIXTA

Art. 8.º *Composición.*—La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por el señor Enrique Díaz Recio por la parte económica, y el señor Rodrigo Parraga Sánchez por la parte social, que han formado parte de la Comisión Deliberadora, estando asistidos por el Secretario señor Francisco Ruiz Santiago.

La Comisión Mixta actuará manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulen los Convenios Colectivos Sindicales. Las materias en las que no se alcancen acuerdos por la Comisión Mixta citada, se elevarán a la decisión de la autoridad laboral competente.

La Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia tendrá su domicilio en el de la propia Empresa, o sea en calle tambor del Bruc, 4 bis, de Sant Joan Despi, y se reunirá cuantas veces sea necesario.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIÓN GENERAL

Art. 9.º La organización del trabajo en todos los Centros de producción y venta y en cada una de las secciones y dependencias es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que las regulará conforme establecen las normas legales.

SECCIÓN 2.ª COBERTURA DE PLAZAS

Art. 10. *Norma general.*—La admisión del personal se regulará de conformidad con las normas establecidas al efecto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 9 de septiembre de 1970.

SECCIÓN 3.ª CESES Y PREAVISOS

Art. 11. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo así a la Dirección de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal directivo y comercial: cuarenta y cinco días.
- Personal administrativo: treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la imposición de una sanción equivalente al importe del salario de los

días de retraso en la comunicación, deduciéndose la cantidad resultante de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPITULO III

Clasificaciones

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

12.1. Personal directivo:

12.1.1 Director Gerente.-Es el trabajador primer responsable de la Empresa. Tiene bajo su mando los distintos Departamentos y su función más concreta es la de velar por el cumplimiento de los acuerdos de la Asamblea general de socios.

12.1.2 Director de Departamento.-Son los trabajadores que tienen bajo su control las líneas generales del planamiento estratégico de la Empresa. Están apoderados por la misma para el desarrollo de sus funciones ejecutivas y vienen obligados a cumplir los objetivos previstos en el Plan anual del ejercicio correspondiente.

12.2 Personal de Taller:

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

12.2.2 Pinches diecisiete-dieciocho años.-Son los trabajadores jóvenes en estado de aprendizaje, aún sin concluir, a los cuales se les adiestrará en el manejo de los útiles más sencillos, culminando en la edad superior con la integración en la producción.

12.2.3 Peones.-Son los trabajadores mayores de dieciocho años que ejecutan las labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico y un mínimo de atención, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

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

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

12.2.4 Peones Especialistas.-Son los trabajadores mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas, que no constituyen propiamente oficio alguno, exigen, sin embargo, cierta práctica adquirida en periodos de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo y a una especialización y atención que implique una capacidad superior a la de los Peones ordinarios.

Están capacitados para manejar las cizallas, tomar medidas de bandas, esmerilar el grano, dar cola con pincel y prensar.

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

12.2.5 Oficiales de 3.ª.-Son los trabajadores que con conocimientos generales de oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática o práctica continuada, puedan auxiliar a los Oficiales de 2.ª y 1.ª, y aun hacer las veces de los trabajos propios de éstos y efectuar otros de menor importancia.

Están capacitados para cambiar los elementos de corte, muelas diamantadas, preparar la cola y la prensa.

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

12.2.6 Oficiales de 2.ª.-Son los trabajadores que, sin llevar a cabo la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

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

También pueden efectuar tarea de verificación de las bandas confeccionadas, así como manejar la máquina de cortar rollos.

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

12.2.7 Oficiales de 1.ª.-Son los trabajadores que con total dominio del oficio lo practican con tal grado de perfección y rapidez que no sólo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial ejecución y rapidez.

Están capacitados para llevar la máquina de cortar bandas múltiples, verificar y comprobar el contenido de los paquetes a los clientes a partir de la factura y proceder al mantenimiento de las máquinas existentes en el taller.

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

12.2.8 Jefes de Sección.

A) Producción.-Es el trabajador responsable de la producción obtenida dentro de su sección por el equipo a sus órdenes, de su organización y limpieza y de los útiles a su cargo.

Depende del Jefe de Planta.

B) Empaquetado.-Es el trabajador responsable del control y verificación de los productos facturados que incluye la obligación primaria de contrastar que el contenido de los envíos coincida con la descripción indicada en la copia de factura.

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

Depende del Jefe de Producción.

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

12.2.9 Jefe de Planta.-Son los trabajadores responsables de la producción obtenida, de la organización general y del mantenimiento del parque de máquinas en su planta respectiva.

Es su misión específica cuidar la disciplina del personal a sus órdenes, colaborando con ellos para obtener los objetivos previstos.

Dependen del Encargado general.

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

12.2.10 Encargado general.-Es el trabajador que responde de la coordinación de las plantas de producción. Es función específica el diseño y creación de nuevos útiles y la mejora de las máquinas existentes con el fin de incrementar la productividad.

Colabora con el Jefe de Producción para el mejor desarrollo de la producción.

12.2.11 Jefe de Producción.-Es el trabajador responsable de la producción, de su cantidad y de su calidad; tiene bajo su mando todo el personal del taller, correspondiéndole la organización y sistematización de las tareas propias de la manufactura.

Responde además cumpliendo los plazos de entrega que hubiera confirmado previamente.

Depende del Director de Coordinación.

12.2.12 Director de Coordinación.-Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la planificación de la producción, evitando que se produzcan interferencias entre las diversas líneas de productos.

Cuidará específicamente de los costes internos controlando las propuestas de pedido.

Se responsabiliza de los stocks de productos cuidando sean suficientes y de conformidad con el Plan Económico de Inversiones.

Controla toda la actividad económica que se mueve a través de las hojas de caja y del dinero en efectivo de la Central de Barcelona.

12.3 Personal de Administración.

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

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

12.3.3 Auxiliares Administrativos.-Son los trabajadores mayores de dieciocho años a los cuales se les confían tareas de control de fichas, servicio telefónico y atención al público en la oficina.

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

12.3.4 Auxiliares Administrativos de 1.ª.-Son los trabajadores con iniciativa y con capacidad para redactar escritos de trámite, clasificar propuestas de pedido, se responsabilizan del control administrativo de las visitas de los representantes, atienden llamadas telefónicas de clientes y confeccionan remesas a los Bancos.

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

12.3.5 Oficiales de 3.ª.-Son los trabajadores que han concluido el periodo de aprendizaje y están en condiciones de realizar cualquier trabajo administrativo con absoluta autonomía, bajo las órdenes y supervisión de sus superiores. Se adaptan al control de secciones como facturación, cuentas corrientes y Bancos.

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

12.3.6 Oficiales de 2.ª.-Son los trabajadores con capacidad para liquidar comisiones de representantes, establecer nóminas de personal y redactar escritos, además de llevar las cuentas de los Bancos y cuadrarlas.

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

12.3.7 Oficiales de 1.ª.-Son los trabajadores que han adquirido la total destreza del funcionamiento del sistema administrativo.

Están capacitados para desarrollar todas y cada una de las operaciones burocráticas establecidas.

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

12.3.8 Jefes de Departamento.-Son los trabajadores que tienen a su cargo un Departamento administrativo. Son responsables ante el Director Administrativo de la gestión realizada y del cumplimiento de las instrucciones recibidas.

En caso de ausencia del Director Administrativo, son responsables del orden y trabajos realizados.

12.3.8 bis Jefe de Departamento (adjunto Dirección).-Es el trabajador responsable del Departamento de Cobros. Son funciones específicas:

- a) El cuadro mensual de los documentos pendientes de cobro.
- b) El control del riesgo comercial de los clientes paralizándolo cualquier pedido hasta tanto no esté regularizada la situación de cobro anormal.
- c) Negociar las situaciones anómalas de cobro.
- d) Proceder judicialmente contra los clientes morosos, previa autorización de la Dirección.

Es además responsable de abrir el correo y de hacer seguir a los distintos Departamentos la correspondencia recibida, notificando a la Dirección de aquellos aspectos postales más significativos.

Depende de la Dirección.

12.3.8 tris Jefe de Departamento (adjunto Dirección).-Es el trabajador responsable del Departamento de Personal. Son funciones específicas:

- a) Selección y contratación de nuevo personal en plantilla.
- b) Confección de nóminas y liquidación de las cuotas a la Seguridad Social.
- c) Controlar mensualmente las retenciones del Impuesto sobre los Rendimientos de las Personas Físicas y trimestralmente rendir en los impresos al efecto la liquidación a favor de la Hacienda Pública.
- d) Selección y contratación de personal a comisión en régimen de contrato mercantil de Agencia.
- e) Confeccionar mensualmente las facturas de gastos de los Agentes para su pago y trimestralmente las liquidaciones de comisiones.
- f) Transitoriamente, y mientras no se contrate el responsable del Departamento contable, colaborará en la confección de los informes mensuales habituales y del control de las facturas y abonos producidas diariamente.

12.3.9 Director de Informática.-Es el trabajador responsable de la mecanización y puesta en funcionamiento de los programas que hagan posible la funcionalidad burocrática de la Empresa.

Depende de la Dirección.

12.3.9 bis. Director Administrativo.-Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la elaboración del Presupuesto general anual, de su control y de su ejecución. Mensualmente debe rendir los informes siguientes:

- a) Cuentas de Pérdidas y Ganancias y Balance general del mes anterior.
- b) Cuadro de cuentas corrientes, que incluye el control de los documentos pendientes de cobro.
- c) Previsión de pagos mes siguiente.
- d) Evolución de los gastos por capítulos del mes anterior.

Tiene bajo su control los distintos Departamentos administrativos y responde del orden y trabajos realizados.

En caso de ausencia del Director Gerente, asume conjuntamente con el Director de Coordinación sus funciones y competencia.

12.4 Personal comercial.

12.4.1 Vendedores.-Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.300.000 pesetas mensuales, a cuya obtención se obliga al Vendedor por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

1.º Confección de los informes de visita diarios:

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

2.º Cobro de los impagados y recibos:

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

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

4.º Asesorar al cliente técnicamente.

5.º Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.

6.º Conseguir nuevos clientes.

7.º Conservar y mejorar la imagen de Empresa.

Son además responsables del trato simpático y agradable a los clientes, a la vez que no olvidan la persuasión necesaria para obtener las órdenes de pedido. Dependen de los Jefes de Delegación o, en su defecto, de la Dirección.

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

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

Es tarea fundamental:

- a) La preparación del trabajo de los Vendedores en plantilla.
- b) La animación y control de los comerciales a comisión.
- c) La organización y sectorización de las rutas.
- d) Formación y apoyo de los hombres.

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

Dependen de la Dirección:

12.4.3 Director comercial.-Es el trabajador que responde ante el Director-gerente de la cifra de ventas mínima, fijada anualmente y revisada trimestralmente, a cuya obtención se obliga por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

Dispone para su cometido de toda la red de ventas actual y está facultado para proponer otros puntos de venta y nombrar representantes libres a comisión, así como presentar candidatos para Vendedores en plantilla.

Como responsable de las cifras generales de la Empresa tiene como tarea básica animar al equipo comercial que actualmente disponemos.

Art. 13. Para definición de categorías no previstas en el artículo anterior, se estará a lo señalado en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 14. *Condiciones económicas.*-El régimen retributivo que se aplicará al vigente Convenio estará constituido por el salario base y demás complementos salariales que se pactan y que son los que se dejan señalados en la tabla del anexo I de este Convenio, que regirá concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1987 y el 31 de diciembre de 1987.

Art. 15. *Salario base.*-Es aquel que se percibe por el personal según su categoría laboral y por unidad de tiempo, quedando su cuantía especificada en la columna I de la tabla del anexo I.

Art. 16. *Antigüedad.*-Se establece para todo el personal de la Empresa un complemento personal sobre el salario base para su categoría laboral, establecido en la columna I del anexo I de este Convenio, del 5 por 100, a pagar al día siguiente en que se cumplen los dos años de permanencia en la Empresa; del 10 por 100, a partir de los cinco años y un día; del 17 por 100, a partir de los once años y un día; del 24 por 100, a partir de los dieciséis años y un día, y del 31 por 100, a partir de los veintitún años y un día.

Art. 17. *Plus Convenio.*—Se establece un llamado Plus de Convenio, cuyo importe queda determinado en la columna II de la tabla salarial del anexo I de este Convenio, según las distintas categorías por día realmente trabajado.

Al citado plus tendrán derecho todos los trabajadores afectados por el Convenio, a razón de treinta días por mes para el personal de retribución mensual, no efectuándose descuento alguno por domingos y días festivos, abonándose a rendimiento normal y producción correcta.

No se abonará este plus cuando se produzca una inasistencia al trabajo, cualquiera que fuera la razón de la misma, deduciéndose la parte proporcional de los días de descanso, a excepción de baja por accidente de trabajo, en cuyo caso la Empresa completará hasta el 100 por 100 del subsidio abonado por la Mutua Patronal.

Los Vendedores, para tener derecho al Plus de Convenio, deberán cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación de 1.300.000 pesetas.

Los Jefes de Delegación, para tener derecho al Plus de Convenio, deberán cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por la Dirección.

El Director comercial, para tener derecho al Plus Convenio, deberá cumplir trimestralmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima fijada por el Director Gerente.

Art. 18. Se pacta expresamente que el Plus de Convenio establecido en el artículo anterior compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos, que, en su caso, pudieran ser de aplicación a parte o a todo el personal de la Empresa.

- El 25 por 100 establecido en el artículo 21 de la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.
- El plus de distancia y transporte regulado en el artículo 119 de la propia ordenanza.
- Cualquier variación en el régimen de descuentos de obligaciones de Seguridad Social laborales y fiscales a cargo del productor.

Art. 19. *Beneficios.*—Se establece para todo el personal de la Empresa que acredite una antigüedad mínima de un año en la misma, un complemento personal de carácter mensual del orden del 6 por 100, calculado sobre el salario base de su categoría laboral establecida en la columna I del anexo I de este Convenio.

Art. 20. *Compensación por salario recibido actividad normal.*—Los importes indicados en la tabla salarial del anexo I de este Convenio vienen justificados por un trabajo realizado:

- En la producción: Por la fabricación de bandas, rollos y discos.
- En el Departamento de Ventas-Comercial: Por la facturación mínima obtenida mensual para los Vendedores y Jefes de Delegación, y trimestral para el Director comercial.
- En la Administración: Por la ejecución puntual de las distintas tareas burocráticas.

Art. 21. *Departamento de Producción. Actividad normal equivalente a 100 o mínima.*—Las unidades establecidas para el Departamento de Producción son representativas de la actividad mínima aceptable y que cubre el salario indicado, suponiendo el compromiso por parte de los integrantes del Departamento de realizarlas sin excusas de ningún tipo. Se establecen los siguientes criterios como consideración de trabajo normal equivalente a rendimiento 100:

	Unidades
Bandas anchas: Tope compensatorio	1.700
Bandas estrechas: Tope compensatorio	40.000
Metros: Tope compensatorio	100.000
Hojas: Tope compensatorio	300
Discos: Tope compensatorio	1.000

Las cantidades indicadas son justificativas del salario establecido por categorías y representan el compromiso por parte del equipo productivo de su consecución. Si por causa de descenso en las ventas o falta de materias primas las cifras descendieran, los componentes del equipo productivo no serían responsables.

Art. 22. *Incentivos.*—Se establece para el personal en activo y para estimular la regularidad y la consecución de más altas cotas de producción, a partir de las cantidades reseñadas en el artículo anterior, los siguientes incentivos:

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

Para el cómputo de las 1.700 unidades exentas de prima se tomarán las copias de producción separadas por riguroso orden de fecha de fabricación.

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

Se tomarán, por las copias de producción, en riguroso orden de fabricación, las 40.000 unidades producidas exentas de prima.

Metros (todos los anchos): De los metros cortados durante el mes en curso se descontarán los 100.000 exentos de prima, aplicando a los restantes la cantidad de 1,60 pesetas por metro en exceso.

Hojas (todos los tipos): Para todas las hojas que superen la cifra de 300 unidades/mes se abonará una prima de 6 pesetas unidad.

Discos (cualquier diámetro y calidad): Se abonará la cantidad de 3 pesetas en concepto de incentivo a todos los discos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 1.000 unidades.

Art. 23. *Calidad en el Departamento de Producción.*—Se establece como calidad aceptable y en consecuencia normal, el valor en pesetas equivalente al 0,20 por 100 de la manufactura realizada durante el mes.

En consecuencia, se establece un incentivo de 2.000 pesetas/mes para cada componente del equipo productivo, siempre que se dé el supuesto de que las devoluciones producidas no superen el 0,20 por 100 del valor de la manufactura producida en el mes. El mes de agosto se considera inhábil.

Este incentivo de calidad se entiende sin perjuicio del derecho que le asiste a la Dirección de determinar las causas de los posibles defectos y sancionar en consecuencia a los responsables, de conformidad con la legislación vigente.

Se efectuará una liquidación trimestral facilitando copia a los productores cada mes y abonando la cantidad en el mes siguiente al cierre de cuentas.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias quedan reguladas conforme al Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que respecta al personal de producción, cuyo importe queda, de mutuo acuerdo, establecido en las cantidades que para cada categoría laboral figuran en la columna III de la Tabla del anexo I. El importe antes indicado se establece como pacto del propio Convenio, pero unido necesariamente a su totalidad.

Habida cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, mantiene en su disposición final cuarta la vigencia del Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario, y éste, en su artículo 6.º, párrafo segundo, autoriza a las partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes declaran expresamente que sobre las tablas establecidas en el párrafo anterior no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante el presente Convenio, ya que las cantidades fijadas han formado parte de otras compensaciones contenidas en el mismo.

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias estructurales.*—Todo el personal de producción, incluido el Jefe de Compras, estará obligado a realizar, hasta su total terminación, la descarga y colocación de los materiales recibidos del extranjero mediante camiones, aun después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. La realización de dichas horas se establece con carácter de obligatorias, de acuerdo con el artículo 35 punto 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con la consideración de estructurales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983, y con los efectos previstos en dicha normativa en relación a los porcentajes de cotización de las mismas a la Seguridad Social.

Art. 26. *Departamento de Ventas-Comercial. Actividad normal equivalente a cien o mínima.*—a) Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.300.000 pesetas/mes, por considerar de mutuo acuerdo que tal cifra es totalmente conseguible con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable, a los efectos del cumplimiento básico establecido, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

b) Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir mensualmente con la cifra de facturación mínima establecida por la Dirección, de acuerdo con las pautas objetivas marcadas al efecto, considerándose tal cifra como totalmente conseguible, salvo notificación motivada expresa y objetivamente comprobable al respecto, con una actividad normal en el trabajo, a cuyo fin se pacta la misma como rendimiento mínimo alcanzable a los efectos del cumplimiento del contrato y de la contraprestación económica

básica establecida, considerándose su no consecución como causa de extinción del mismo.

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

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

Categoría 5.^a El personal de esta categoría desarrolla funciones de venta, y de conformidad con el criterio apuntado deberá compensar con cifra de facturación el salario correspondiente a la escala.

Igual razonamiento es aplicado para los Jefes de Delegación y el Director Comercial.

Las facturas realizadas se entenderán perfeccionadas cuando éstas lleguen a su buen fin, es decir, abonadas por los clientes, siendo, en consecuencia, todas las liquidaciones practicadas provisionales y hasta tanto no se hubieran cobrado en su totalidad. En el supuesto de fallido total o parcial, la comisión anticipada será deducida de la siguiente liquidación en que se produzca el mismo.

Para los señores Vendedores, el mínimo exento de comisión será de 1.300.000 pesetas al mes, una vez deducidos los descuentos e impuestos.

Las liquidaciones se efectuarán por trimestres naturales, y para obtener la cifra correspondiente al trimestre vencido se tomarán por orden cronológico de facturación las operaciones deducibles, independientemente del porcentaje previsto para ellas, en este caso, la cifra global de 3.900.000 pesetas.

El trimestre julio-agosto-septiembre será considerado con una cifra deducible de 2.600.000 pesetas.

Art. 27. Incentivos.

Categoría 5.^a Quedan incluidos en esta categoría los Vendedores en plantilla.

Para los trimestres enero-febrero-marzo, abril-mayo-junio, octubre-noviembre-diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 3.900.000 pesetas, y para el trimestre julio-agosto-septiembre, sobre las cifras facturadas que superen los 2.600.000 pesetas, se aplicará el siguiente escalado de comisiones:

	Porcentaje
Ventas realizadas a precio de tarifa, sin descuento	10
Ventas realizadas con el 5 por 100 de descuento	9
Ventas realizadas con el 10 por 100 de descuento	7
Ventas realizadas con el 15 por 100 de descuento	5
Ventas realizadas con el 20 por 100 de descuento	3
Ventas realizadas con el 25 por 100 de descuento	1

La liquidación se efectuará dentro del mes siguiente a su cierre.

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

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

Categoría 3.^a Quedan incluidos en esta categoría los Jefes de Delegación.

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

Jefes de Delegación.

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

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

Art. 28. Calidad en el Departamento Comercial.-La calidad en el Departamento Comercial se establece en función de los siguientes parámetros:

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

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

Descuentos realizados a clientes:

1. Vendedores.-Premio anual consistente en el 1 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en el ejercicio de 1987 sea cinco puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1986.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1987, individualmente, por la Dirección.

2. Jefes de Delegación.-Premio anual consistente en el 0,75 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida, siempre que el promedio de los descuentos efectuados a todos los clientes de la Delegación y en el ejercicio de 1987 sea cinco puntos inferiores a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1986, respectivamente.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1987 en su zona.

Volumen de documentos pendientes de cobro.

Son documentos pendientes de cobro:

- Los efectos impagados.
- Los recibos al cobro que superen los diez días de su vencimiento.
- Los recibos pendientes de reposición de fondos que superen los diez días de la fecha prevista para la recepción en Barcelona del importe.
- Las operaciones de contado.
- Los contrarreembolsos pendientes de recepción en Barcelona que transcurran treinta días de su envío.
- Los efectos aceptados pendientes de recepción en Barcelona que superen los treinta días de la notificación al cliente.

Se estima como normal para el ejercicio de 1987 un 10 por 100 de la facturación trimestral para el volumen permanente de documentos pendientes de cobro.

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

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

Art. 29. Departamento de Administración y Comercial.

Categoría 2.^a Quedan suprimidos los incentivos que se venían dispensando. En su lugar, se establece de forma anual, y una vez realizado el oportuno balance de fin de año, una gratificación equivalente al 2 por 100 de los beneficios netos obtenidos por la Empresa.

Categoría 1.^a Quedan suprimidos los incentivos que se venían aplicando. En su lugar se establece de forma anual, y una vez realizado el oportuno balance de fin de año, una gratificación equivalente al 5 por 100 de los beneficios netos obtenidos por la Empresa.

Art. 30. Gratificaciones extraordinarias.-Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se pagarán en los meses de julio y diciembre.

Su cálculo se hará sobre el salario de las columnas I y II de la Tabla Salarial que figura como anexo I de este Convenio, y se liquidará sobre los días en que el trabajador hubiese permanecido en activo.

A tal importe se sumará como incremento el 100 por 100 del importe del incentivo promedio de los tres meses anteriores a la fecha de su abono para jornada normal.

A efectos de gratificaciones extraordinarias no se tendrán en cuenta los incentivos del personal siguiente: Vendedores, Jefes de Delegación, Directores de Departamento y Director Gerente.

Art. 31. Ayuda para gastos de representación personal comercial en plantilla.-El personal comercial dispondrá de una cantidad mensual para destinarla a cubrir los gastos de locomoción y dietas.

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

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

Delegación Elda: Se le asigna la cantidad mensual de 100.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos daría lugar al aumento o disminución proporcional.

Delegación Valencia: Se le asigna la cantidad mensual de 50.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos daría lugar al aumento o disminución proporcional.

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

Art. 32. Reembolso gastos Director Comercial.—Al Director Comercial se le abonarán los siguientes gastos:

a) 18.000 pesetas mensuales para cubrir los desplazamientos y dietas realizados en su estancia en Cataluña. Los días que no se efectúen desplazamientos se deducirá proporcionalmente la cantidad asignada.

b) Cuando el desplazamiento sea fuera de Cataluña se establece una dieta de 3.800 pesetas diarias, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio. Los kilómetros realizados al servicio de la Empresa se liquidarán a razón de 11 pesetas/kilómetro, siempre que los mismos sean fuera de Cataluña.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 33. Jornada laboral.—Se establece, de acuerdo con el artículo 34, 2.º párrafo 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1987, la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826,27 horas, equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se desarrollarán consecutivamente de lunes a viernes, a excepción de las horas que se pacten como recuperación, las cuales se realizarán en sábado, de acuerdo con el calendario laboral y cuadro horario establecido para dicho año, según lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en su artículo 4.º, punto 3, párrafo primero.

Art. 34. Horario de trabajo.—El horario de trabajo será el establecido en el correspondiente cuadro horario, en el que se establecerá la hora de entrada y salida del personal, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. Por ello, todo el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo con las prendas de labor correspondientes, dispuesto a dar comienzo el trabajo a la hora señalada como iniciación de la jornada laboral. Asimismo, se establece que la hora señalada como término de la jornada de trabajo, el personal deberá hallarse aún en su puesto de trabajo, abandonándolo a la señal de fin de jornada que sea dada, en cuyo momento podrá dirigirse a los servicios de aseo y vestuario. Cualquier infracción de estas normas será considerada, a todos los efectos, como falta laboral de puntualidad o abandono de trabajo, conforme a lo previsto al respecto en la vigente Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 35. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, y se realizarán en la forma y condiciones señaladas en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, abonando durante las mismas el salario real calculado en razón de la media o promedio recibido en la jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el departamento de producción y de administración. En el departamento comercial no se tendrán en cuenta los incentivos que habitualmente perciben a efectos del pago de las vacaciones, regulado en los artículos 26 y 27.

En principio se fija para la realización de las vacaciones pactadas el mes de agosto, salvo que por necesidades imprevistas tuvieran que ser modificadas. En este supuesto la Dirección notificará a los trabajadores las nuevas fechas con una antelación de dos meses del comienzo del disfrute, así como los motivos del cambio que total o parcialmente pudieran afectar a las mismas.

Art. 36. Ausencia por visita médica.—La Empresa concederá permisos no retribuidos a su personal para visita médica, previa petición anticipada del interesado y posterior justificación de la visita.

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

Art. 37. Recuperación de fiestas.—La recuperación de fiestas, que se pacten con tal carácter, se recuperarán en sábado según calendario laboral establecido al efecto.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 38. Ayuda por hospitalización.—Todo trabajador enfermo que tenga que ser ingresado en algún centro hospitalario, tendrá derecho a que la Empresa le abone la totalidad del salario real al efecto, cubriendo la diferencia entre el subsidio que abone la Seguridad Social y lo que como salario real hubiese percibido la media de los tres meses anteriores a la hospitalización, pago que sólo hará efectivo durante el período de internamiento en los referidos centros y hasta noventa días de su ingreso.

En los supuestos de accidente de trabajo la Empresa se obliga a completar el salario base hasta el 100 por 100 de la percepción real, percepción que se hará efectiva durante noventa días máximos.

Art. 39. Premio de jubilación.—Todo trabajador, al cesar al servicio de la Empresa por causa de jubilación, en el período comprendido entre los sesenta a los sesenta y cinco años, percibirá de la misma una gratificación correspondiente a una mensualidad del salario mínimo previsto en este Convenio (salario base). Si acreditase una antigüedad superior a los diez años, el importe de la gratificación será de tres mensualidades.

Art. 40. Prendas de trabajo.—El personal de taller afectado por este Convenio disfrutará de las prendas de trabajo idóneas en relación a la clase de trabajo que realice.

A tal efecto será entregada anualmente:

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

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

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 41. Indivisibilidad del Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

CAPITULO VIII

Derecho supletorio

Art. 42. En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza del Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica, del 9 de septiembre de 1970, y demás disposiciones generales.

ANEXO I

Tabla salarial que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1987

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Horas extras
Fabricación:			
2.ª Director de Coordinación ...	97.540	33.061	-
3.ª Jefe de Departamento	83.875	27.465	-
4.ª Encargado general	75.096	31.687	1.091
5.ª Jefe de Planta	62.503	29.052	938
5.ª Jefe de Sección	53.704	27.373	766
6.ª Oficial de 1.ª	50.216	23.989	766
7.ª Oficial de 2.ª	47.905	22.859	735
8.ª Oficial de 3.ª	44.790	22.624	691
9.ª Peón Especialista	41.838	21.583	652
10.ª Peón	38.672	14.260	504
11.ª Pinche 17-18 años	20.039	-	207
12.ª Pinche 16-17 años	13.364	-	131
Comercial:			
2.ª Director de Departamento ...	95.523	31.302	-
3.ª Jefe de Delegación/Departamento	70.953	30.976	-
5.ª Vendedores	38.273	19.792	-
Administración:			
1.ª Director-Gerente	117.712	39.399	-
2.ª Director de Departamento ...	97.052	32.895	-

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Horas extras
3. ^a Jefe de Departamento (adj. Dirección)	93.375	31.167	-
3. ^a Jefe de Departamento	83.875	34.180	-
5. ^a Oficial de 1. ^a	50.284	17.284	-
6. ^a Oficial de 2. ^a	45.712	18.829	-
7. ^a Oficial de 3. ^a	42.341	12.301	-
8. ^a Auxiliar administrativo 1. ^a	39.592	13.357	-
9. ^a Auxiliar administrativo	37.584	10.322	-
10. ^a Aspirante administrativo	19.482	-	-
11. ^a Botones	12.995	-	-

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

- Hasta dos años: 0 por 100.
 De dos años y un día a cinco años: 5 por 100.
 De cinco años y un día a once años: 10 por 100.
 De once años y un día a dieciséis años: 17 por 100.
 De dieciséis años y un día a veintinueve años: 24 por 100.
 De veintinueve años y un día en adelante: 31 por 100.

Tabla de remuneración anual por categorías, en función de las horas anuales de trabajo, que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1987

Categorías	Remuneración anual	Horas de trabajo
Fabricación:		
2. ^a Director de Coordinación	1.828.414	1.826 h. 27'
3. ^a Jefe de Departamento	1.558.760	1.826 h. 27'
4. ^a Encargado general	1.494.962	1.826 h. 27'
5. ^a Jefe de Planta	1.281.770	1.826 h. 27'
5. ^a Jefe de Sección	1.135.078	1.826 h. 27'
6. ^a Oficial de 1. ^a	1.038.870	1.826 h. 27'
7. ^a Oficial de 2. ^a	990.696	1.826 h. 27'
8. ^a Oficial de 3. ^a	943.796	1.826 h. 27'
9. ^a Peón Especialista	887.894	1.826 h. 27'
10. ^a Peón	741.048	1.826 h. 27'
11. ^a Pinche 17-18 años	280.546	1.826 h. 27'
12. ^a Pinche 16-17 años	187.096	1.826 h. 27'
Comercial:		
2. ^a Director de Departamento	1.775.550	1.826 h. 27'
3. ^a Jefe de Delegación/Departamento	1.427.006	1.826 h. 27'
5. ^a Vendedores	812.910	1.826 h. 27'
Administración:		
1. ^a Director-Gerente	2.199.554	1.826 h. 27'
2. ^a Director de Departamento	1.819.258	1.826 h. 27'
3. ^a Jefe de Departamento (adj. Dirección)	1.743.588	1.826 h. 27'
3. ^a Jefe de Departamento	1.652.770	1.826 h. 27'
5. ^a Oficial de 1. ^a	945.952	1.826 h. 27'
6. ^a Oficial de 2. ^a	903.574	1.826 h. 27'
7. ^a Oficial de 3. ^a	764.988	1.826 h. 27'
8. ^a Auxiliar administrativo 1. ^a	741.286	1.826 h. 27'
9. ^a Auxiliar administrativo	670.684	1.826 h. 27'
10. ^a Aspirante administrativo	272.748	1.826 h. 27'
11. ^a Botones	181.930	1.826 h. 27'

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

13688 ORDEN de 5 de junio de 1987 por la que se homologa el contrato tipo de compraventa de melocotón con destino a su transformación en melocotón en almibar que regirá durante la campaña de 1987/1988.

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de

homologación de un contrato-tipo de compraventa de melocotón con destino a su transformación en melocotón en almibar, formulada por la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales y por la Agrupación Española de Fabricantes de Conservas Vegetales, acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, y habiéndose cumplido los requisitos previos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, y a fin de que las Empresas transformadoras puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Organismo Interventor, designado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a efectos de la tramitación de las ayudas que concede la Comunidad Económica Europea.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se homologa, según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, el contrato-tipo cuyo texto figura en el anexo de esta disposición y al que deberán ajustarse los contratos de compraventa de melocotón con destino a su transformación en melocotón en almibar durante la campaña 1987/1988, que se formalicen bien colectivamente o bien a título individual, entre las Empresas transformadoras y las Empresas agrarias.

Segundo.-El período de vigencia del presente contrato-tipo será el de un año, a partir del día siguiente a la fecha de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 5 de junio de 1987.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

ANEXO Contrato-tipo

CONTRATO DE COMPRAVENTA DE MELOCOTON CON DESTINO A MELOCOTON EN ALMIBAR PARA LA CAMPAÑA 1987/1988

Contrato número

En a de de 1987

De una parte, y como vendedor, D., con DNI o CIF núm. y con domicilio en, localidad, provincia

SI NO Acogido al sistema especial agrario a efectos del IVA (1).

Actuando en nombre propio, como cultivador de la producción de contratación (1).

Actuando como (1) de, con código de identificación fiscal número denominada y con domicilio social en, calle, número, y facultado para la firma del presente contrato en virtud de (2)

..... y en la que se integran los cultivadores que adjunto se relacionan con sus respectivas producciones objeto de contratación.

Y de otra, como comprador, D., con código de identificación fiscal número, con domicilio en, provincia, representado en este acto por D., como, de la misma capacidad y con capacidad para la formalización del presente contrato en virtud de (2)

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 kilogramos de melocotón, con destino a melocotón en almibar (se excluyen las nectarinas), admitiéndose una tolerancia en peso de ± 10 por 100.

El vendedor se obliga a no contratar la misma cosecha de melocotón con más de una industria.

(1) Téchese lo que no proceda.

(2) Documento acreditativo de la representación.