

11822 RESOLUCION de 3 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», de Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones Empresariales y por la Central Sindical Independientes el día 18 de marzo del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 3 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores por la Central Sindical Independientes, en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», de Madrid.

CONVENIO COLECTIVO 1985 DEL DOMICILIO SOCIAL
Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VIDRIERAS ESPAÑOLAS,
VICASA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª - OBJETO

Artículo 1º.- Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA (V.E. VICASA, S.A.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

SECCION 2ª - AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º - Personal y Territorial

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. - VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Domicilio Social) y - Delegaciones Comerciales de Barcelona, Bilbao, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría denominada "Cuadros".

Artículo 3º.- Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero de 1.985 y finalizando el 31 de Diciembre de 1.985.

Artículo 4º.- Prórroga

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos (2) - últimos meses desde la vigencia del mismo.

SECCION 3ª - GARANTIAS Y VINCULACION

Artículo 5º.- Sustitución Global y Garantía Personal

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Artículo 6º.- Absorción y Compensación

En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna (s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5º y 6º del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCION 4ª - INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 8º.- Constitución Comisión Paritaria

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9º.- Composición

La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de cuatro (4) miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10º.- Funciones específicas

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

- Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 11º.- Reuniones

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director - del Centro a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el Orden del Día.

Artículo 129.- Acuerdos.

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE -
LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONALSECCION 1ª - ORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 139.- Facultad de Organización

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 7º de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 140.- Información y Participación

1.- Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2.- La Dirección de la Empresa reconoce como Representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones sindicales, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.

2.1. Serán competencias específicas del Comité de Empresa las que figuran en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. Reuniones.

Las reuniones del Comité de Empresa con la Dirección se celebrarán con carácter ordinario en la última decena de cada trimestre natural.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación del Convenio, el estudio de las actuaciones de las comisiones creadas y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

2.3. Acuerdos.

De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta que será firmada por ambas partes dentro de los dos días hábiles siguientes a la celebración de la reunión.

2.4. Comisiones.

Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideren convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 150.- Definiciones

1.- Puestos de trabajo :

Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

2.- Análisis de puestos de trabajo :

Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñen y en los escalones que más adelante se señalan.

3.- Trabajo Correcto Individual :

La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto "Actividad Normal" en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la O.I.T.

Artículo 160.- Cambios de puestos de trabajo

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para periodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

b) A otro puesto de calificación superior

En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeñe, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, licencias y excepciones. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior.

La Dirección de la Empresa, por necesidades permanentes, o imprevisibles, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

SECCION 2ª - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE
LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17º.- Normas de Calificación y Clasificación

Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

La determinación del Escalón de Calificación que a cada puesto correspondía se realizará por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración y sus valores son los que figuran en el Anexo I.

Dentro del propio Comité de Empresa se elegirán dos miembros que se especializarán en el estudio y aplicación del Método de Valoración, y que constituirán una Comisión de Valoración.

La Dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Toda la documentación e información que posean y utilicen los dos miembros de la Comisión de Valoración tendrá carácter confidencial y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 18º.- Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el Técnico de Organización, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, y emitir a la Dirección un informe escrito que contenga sus conclusiones.

El informe de la Comisión de Valoración, que deberá ser emitido antes de transcurridos veinte días desde la presentación del escrito, será considerado por la Dirección antes de comunicar los resultados de la valoración.

Artículo 19º.- Tarifa de Cotización a la Seguridad Social

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto nº 82/19/1/79 del B.O. del Estado nº 21 de fecha 24/1/79.

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

CAPITULO III - INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION

SECCION 1ª - INGRESOS Y VACANTES

Artículo 20º.- Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Di-

rección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- a) Personal disponible del Centro
- b) " " de otros Centros del ámbito del Convenio
- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio
- d) Personal disponible de otros Centros de la Sociedad
- e) Convocatoria en otros Centros de la Sociedad
- f) Contratación exterior.

En los supuestos a), b) y d) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional, al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de "Disponible" en su Centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar, provisional o definitivamente, un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándose las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los periodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal su balterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

- 1.- Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.
- 2.- Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del presente Convenio.

SECCION 2ª - PROMOCION Y REVISION

Artículo 21º.- Definiciones y Normas

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un Escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del

contenido del mismo que origine una modificación en la calificación, anteriormente asignada.

b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.

c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo -- han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio con copia al Comité de Empresa, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia y que deberán ser necesariamente reflejados en el impreso designado como Anexo III sin cuyo cumplimiento no será atendida -- ninguna petición de revisión.

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por la Comisión de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos, como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El periodo de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán éstos manifestar dentro del plazo de diez días su conformidad o disconformidad. Durante el periodo de tramitación no será alterada la situación del titular.

En el momento del estudio de la revisión o reclamación, el reclamante tendrá acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive, teniendo derecho a exponer las razones que motivan su petición.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima -- que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo :

- Secretaria de Dirección General
- Responsable de Administración de Personal
- Empleado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico Recursos Humanos
- Caja
- Delegado Comercial

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Comité de Empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 22º.- Convocatorias

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria que deberá incluir :

- a) Denominación del Puesto de Trabajo.
- b) Escalón del Puesto de Trabajo convocado.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo, en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

En ningún caso, el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a veinte días.

La Dirección se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren de vacaciones o de baja por I.L.T. si previamente han manifestado su deseo de participar.

Artículo 23º.- Tribunales Calificadores

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 24º.- Pruebas

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal Calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Artículo 25º.- Prioridades

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, y supurada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 26º.- Consolidación

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un periodo de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los periodos de consolidación para la promoción a escalones superiores serán los fijados por el Tribunal Calificador, sin que esta duración pueda exceder de seis meses.

Durante este plazo, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el periodo de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen.

Con el fin de que aquél que haya sustituido al que promocione conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las

pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCION 3ª - FORMACION

Artículo 27º.- Criterios sobre formación

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc..) viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 % del tiempo: el otro 50 % le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de "Ayuda a la Formación":

<u>ESCALON</u>	<u>PTS/HORA</u>
A	430
B, C, D y E	530
F, G, H, I y J	650
K, L y M	750
N, O y P	840

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 28º.- Premios de Formación

La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION 1ª - JORNADA - HORARIOS

Artículo 29º.- Jornada Anual

La jornada anual para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.099 horas anuales, en las que es-

tán incluidas las vacaciones, los festivos oficiales y dos jornadas de descanso (puentes), a determinar sus fechas por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 30º.- Modalidades de Jornada y Horarios

Modalidades de Jornada.-

La jornada anual estará dividida en las siguientes modalidades:

- a) Jornada Partida, cuya duración será de 39,142 semanas a razón de 42 horas semanales.
Jornada Continuada, cuya duración, independientemente del comienzo y fin de la misma, será de 13 semanas a razón de 35 horas semana y 7 horas diarias de presencia, de lunes a viernes (incluido el descanso legal).
- b) Turno, cuya duración será de 52,142 semanas con el siguiente régimen de trabajo: Turno de 8 horas diarias - alternativo de mañana y tarde, descansando sábados, domingos y festivos.

Modalidades de Horarios.-

El horario se establecerá en la forma que se negocie entre la Dirección y el Comité de Empresa y que figurará en el Calendario Laboral.

La determinación de las fechas de comienzo y terminación de la Jornada Continuada de 35 horas semanales serán fijadas por la Dirección y el Comité de Empresa entre los meses de Junio y Septiembre.

Durante la Jornada Partida se seguirá el régimen de Horario Flexible actualmente en vigor.

Se respetarán los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

SECCION 2ª - VACACIONES

Artículo 31º.- Duración

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veintitres días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses, comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre; sobre veintitres días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Si las vacaciones se disfrutaran en los períodos comprendidos entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo ó del 1 de Octubre al 31 de Diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

- a) De 6 a 11 días disfrutados en dichos períodos: 1 día de bonificación.
- b) De 12 días en adelante disfrutados en dichos períodos: 2 días de bonificación.

Artículo 329.- Período de disfrute

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive.

Artículo 330.- Retribución en Vacaciones

Ambas representaciones acuerdan que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

CAPITULO V - ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION

Artículo 340.- Pago de la Remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

La percepción de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del diez y seis del mes anterior al quince del mes actual abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc...) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día diez y seis a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc... El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variables, tendrá el carácter de bruto.

Artículo 350.- Salario Convenio.

Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (Anexo I).

Artículo 360.- Antigüedad

Se percibe en la cuantía establecida en la Tabla que figura como Anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio y Gratificaciones Reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 19 de Enero y el 19 de Julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Artículo 370.- Complementos Personales

El personal que tenga asignadas cantidades por el concepto de Plus Personal, las seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones, que se viene aplicando.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 % del importe del Plus Personal del escalón de origen.

Artículo 380.- Prima Global por Objetivos

Se establece la Prima Global por Objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global por Objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula :

$$V.p. = 1.560 K + 2.460$$

$$K = \frac{\text{Ventas Tm. Reales Mes Anterior}}{\text{Plantilla Mes Anterior}}$$

$$Siendo K = \frac{\text{Ventas Tm. Previstas Mes Anterior}}{\text{Plantilla Prevista Mes Anterior}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 2.460 pesetas V.p. de P.G.O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los que figuran en el Anexo I.

Artículo 390.- Horas Extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación :

Escalón	N./hora
A	430
B	460
C	495
D	515
E	545
F	580
G	600
H	630
I	665
J	695
K	715
L	750
M	780
N	805
O	835
P	870

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por pedidos imprevistos, períodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas, trabajos de mantenimiento o conservación y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas por el personal y los conceptos por los que se han realizado.

Artículo 400.- Complemento Vencimiento Periódico superior al mes.

1 - Gratificaciones Reglamentarias :

Gratificación de Junio y de Navidad.

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.O., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el Anexo I.

2 - Participación en Beneficios.

En concepto de Participación en Beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el Anexo I. Se abonará con la nómina del mes de Marzo.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del seis por cien sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses.

3 - Complemento Personal Anual.

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igual -

dad de plantilla será un 7 % superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 22.500 ₧. con arreglo a la siguiente normativa :

- . Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre.
- . Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de Diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.
- . En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

4 - Gratificación Especial mes de Mayo.

Para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y como consecuencia de la revisión por IPC efectuada en 1982, se establece una Gratificación de las siguientes cuantías, según el Escalón de Calificación :

Escalón	A	29.985 ₧.	Escalón	I	39.645 ₧.
"	B	32.249 ₧.	"	J	41.981 ₧.
"	C	33.868 ₧.	"	K	44.110 ₧.
"	D	34.977 ₧.	"	L	46.008 ₧.
"	E	36.088 ₧.	"	M	48.617 ₧.
"	F	37.091 ₧.	"	N	50.837 ₧.
"	G	38.094 ₧.	"	O	53.297 ₧.
"	H	38.869 ₧.	"	P	56.870 ₧.

Esta Gratificación se abonará con la nómina del mes de Mayo, y se devengará anualmente en las mismas condiciones que el salario Convenio.

5 - Retribución Trabajo a Turno.

Por cada día trabajado en la modalidad horaria prevista en el artículo 30 b) se percibirá la cantidad de 45 ₧.

VENTAJAS SOCIALES

Artículo 419.- Incapacidad Laboral Transitoria

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto nº 53 de 11/2/1980, la Empresa abonará lo siguiente :

1.- Incapacidad Laboral Transitoria en accidente laboral o enfermedad profesional

En estas circunstancias la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2.- Incapacidad Laboral Transitoria en Enfermedad Común o Accidente no Laboral

En estas circunstancias la Empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el Índice de Absentismo indicado en los Anexos IV y V.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria compuesta por Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y Plus Personal de cada momento.

El pago de las cantidades previstas en los párrafos anteriores, se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismos alcanzados en cada semestre precedente.

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula :

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}} = I$$

Artículo 42.- Invalidez Provisional

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de Invalidez Provisional, la Empresa complementará según los siguientes supuestos :

- 1.- Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.
- 2.- Accidente no Laboral o Enfermedad Común. Se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del semestre último en que estuvo en I.L.T.

Artículo 43.- Nupcialidad y Natalidad

1.- Nupcialidad

Se concederá un importe de 23.296 ₧. que se regirá por las siguientes normas :

- . Ostentar la condición de fijo en plantilla.
 - . Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.
- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán el importe cada uno de ellos.

2.- Natalidad

Se concederá un importe de 16.536 ₧. por cada hijo nacido, que se regirá por las siguientes normas :

- . Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- . Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Artículo 449.- Becas para hijos de trabajadores

El personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar beca para ayuda de estudios de sus hijos en la forma que estas condiciones determinan :

19) Disposiciones Generales

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas por las que se solicitan.

Una Comisión de Selección se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión estudiará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación, determinando la cuantía de la solicitud.

Las becas se abonarán al personal en la nómina de Noviembre.

20) Estudios para los que se pueden solicitar becas

Todas las ayudas que se conceden serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado de modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos :

Nivel Educativo Ley General de Educación	Grupos
Educación Preescolar : Jardín de Infancia Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional Primer Grado Bachillerato Unificado Polivalente	C
C.O.U., F.P. 2º Grado	D
Primer Grado Educación Universitaria Formación Profesional Tercer Grado	E
Segundo Grado Educación Universitaria Tercer Grado Educación Universitaria	F

2.2. Comparación de otros niveles

Los estudios de Publicidad y Turismo, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios D.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Graduado Social, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico - Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al grupo de estudios E.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Secretariado, Banca, etc), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y serán asimilados al grupo de estudios C.

La Beca-Base asignable será la que corresponde a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

2) Condiciones para solicitar becas

- 3.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente

por la Comisión del Centro en razón a circunstancias muy particulares.

- 3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.

- 3.4. Los trabajadores podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio, la beca será percibida por uno sólo.

- 3.5. Las ayudas se concederán sólo para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

- 3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el alumno no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda y quien cambie de estudio, hasta tanto no alcance un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

- 3.7. Las becas para ayuda de estudios se concederán sólo para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

- 3.8. Las viudas de los trabajadores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento. A las viudas se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido.

- 3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primero de Octubre del año de la solicitud.

4) Presentación de Solicitudes

- 4.1. En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 31 de Octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

- 4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

- 4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos :

4.3.1. - Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.

4.3.2. - Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

50) Importe de las Becas

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de :

- El nivel de estudios a realizar.
- El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La Beca-Base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el Apartado 20, será la siguiente :

Nivel de Estudios	Importe Beca-Base
A	5.840 Rs.
B	7.220 Rs.
C	9.540 Rs.
D	14.430 Rs.
E	19.440 Rs.
F	24.440 Rs.

5.2. La Beca-Base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes :

5.2.1. A efectos de la determinación del incremento de la Beca-Base por el número de hijos del trabajador se excluirán en el cómputo de los mismos :

- Los hijos mayores de veinticinco años al primero de Octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de Diciembre del citado año de la solicitud.
- Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.2. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

5.2.3. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las Becas-Base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el Baremo siguiente :

Número de hijos	% Incremento
2	10
3	20
4	30
5 ó más	40

5.3. El importe de la Beca-Base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes :

5.3.1. No se incrementará la Beca-Base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La Beca-Base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente :

- Notable de evaluación global : 25 % sobre Beca-Base.
- Sobresaliente o Matrícula en evaluación global : 50 % sobre Beca-Base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la Beca-Base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes :

- Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 % sobre Beca-Base.
- Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 % sobre Beca-Base.

El tope máximo de incremento de la Beca-Base por rendimiento académico será del 100 %.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o están pensionados por las mismas, de acuerdo con la Norma 3.5. y con las siguientes :

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos :

- Beca-Base correspondiente.
- Incremento de la Beca-Base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente :

5.4.2.1. 100 % si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 % si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Artículo 459.- Deficientes Psíquicos y Físicos

10) Deficientes Psíquicos

Se establece una modalidad de "Ayuda a la Educación" para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia psíquica y siempre que esta deficiencia

ciencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución :

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.
- Cuantía de la ayuda de Empresa 57.600 ₧.
- b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S. pero sí necesitan de educación en Centro especializado.
- Cuantía de la ayuda de Empresa 76.400 ₧.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se completará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 % si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.
- Cuantía de la ayuda de Empresa 95.100 ₧

El importe de este tipo de "Ayudas de Educación" será abonado mensualmente por doceavas partes.

- d) En aquellos supuestos en los que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otro Organismo, no llegara al 80 % de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho porcentaje, con cargo al Fondo de Asignación Social.

20) Deficientes Físicos

- a) Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.
- b) Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma d) del apartado de Deficientes Psíquicos.

Artículo 469.- Seguro de Vida e Invalidez

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades :

- a) En caso de fallecimiento.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1.- Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas :

- 1.1. Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que se cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.2. El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.
- 1.3. El personal fijo en plantilla en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que se cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.4. El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2.- Trabajadores excluidos de las garantías

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- Personal eventual o en período de prueba
- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3.- Duración de las garantías

- a) Comienzo de las garantías :

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

- b) Cese de las garantías

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo "Personal Asegurado".

4.- Capital Asegurado

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su Escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes :

- Escalones A	601.000 ₧
B	676.000 ₧
C, D, E, F	751.000 ₧
G, H, I, J	789.000 ₧
K, L, M	902.000 ₧
N, O, P	1.051.000 ₧

5.- Coeficiente Familiar

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón.

- Para asegurados solteros o viudos 100 %
- Para asegurados casados 120 %
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado. 120 %
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base. 20 %

6.- Riesgos Garantizados

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes :

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.
- b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

7.- Beneficiarios

Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos el padre o la madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía Aseguradora.

8.- Disposiciones Varias

Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de Incapacidad Provisional, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 470.- Jubilación

Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan :

1.- Edad de Jubilación

- 1.1. La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.
- 1.2. Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

1.3. A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

1.4. Los trabajadores que por su propia conveniente deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3., los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación :

- a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.
- b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2.- Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento :

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 % por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo Convenio catorce meses en la fecha de jubilación, P.G.O. anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal.

3.- Trabajadores con veinte o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los resultados establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 2 ó bien elegir alguna de las siguientes opciones :

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 % de las cifras que para cada escalón figuran en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio :

IMPORTE DE PESETAS EN FUNCION DE EDAD

Escalón	De 60 a	De 61 a	De 62 a	De 63 a
	61 años	62 años	63 años	64 años
A	33.100	26.180	21.970	18.050
B	36.540	28.900	24.250	19.930
C, D, E, F.	41.370	32.720	27.450	22.570
G, H, I, J.	46.890	37.080	31.120	25.570
K, L, M.	52.400	41.450	34.780	28.560
N, O, P.	62.060	49.080	41.180	33.850

- b) Una retribución de partida equivalente al 50 % de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 2 del presente Artículo.

4.- Otras Condiciones

- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por la Empresa.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5.- Trabajador fallecido en situación de jubilado

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación :

	<u>Porcentaje</u>
- Viuda	50
- Viuda con hijo menor de 18 años	75
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años	90

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente :

	<u>Porcentaje</u>
- Un hijo menor de 18 años	50
- Dos hijos menores de 18 años	75
- Tres o más hijos menores de 18 años.	90

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de Empresa que correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

- Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

6.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el Artículo 46.

6.2. Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

6.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sólo vez igual al 2 % sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este Artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 % de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 % de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 % de la indemnización, hasta el máximo del 40 %.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sólo vez equivalente al 3 % de la Retribución Mínima Anual garantizada según el Escalón multiplicado por los años de Servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

6.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación :

- Viuda	50 %
- Viuda con un hijo menor de 18 años	75 %
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años	90 %

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto seis.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7.- Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes :

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Artículo 490.- Ayuda Estudios para el personal

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:
 - Graduado Escolar
 - Bachillerato Unificado Polivalente
 - Curso de orientación Universitaria
 - Ingeniería Técnica
 - Arquitectura Técnica
 - Ayudante Técnico Sanitario
 - Graduado Social
 - Asistente Social
 - Ciencias Empresariales
 - Ciencias Económicas y Comerciales
 - Ciencias Políticas
 - Ciencias Químicas
 - Ciencias Geológicas
 - Ciencias Exactas
 - Ciencias Físicas
 - Derecho
 - Ingeniería Industrial
 - Ingeniería de Minas
 - Ingeniería de Telecomunicación
 - Arquitectura
 - Medicina
 - Informática
 - Marketing
 - Periodismo
 - Organización Industrial
 - Estadística
 - Sociología y Psicología
 - Idiomas (Francés e Inglés)

2.- Solicitud

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3.- Cuantía de las Ayudas

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de Noviembre ó de

- Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos) - previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

- 1) El 80 % en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100 % del costo total, en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la Empresa indicará los Centros en los que se deberán seguir.

4.- Clases Particulares

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de - - 10.820 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 491.- Préstamos para adquisición de viviendas

Para el período de vigencia de este Convenio, se crea una Comisión formada por dos miembros de la Dirección y dos del Comité de Empresa, que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser resueltas por la Dirección.

Artículo 500.- Disposiciones FinalesPRIMERA

Claúsula de no revisión salarial: La Comisión Deliberadora, teniendo en cuenta las Condiciones Generales de incrementos de remuneración pactadas en este Convenio, acuerda que no procederá efectuar ningún tipo de revisión salarial durante el año 1.985.

Igualmente hace constar de forma expresa que, el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituyen íntegramente a aquellas por las que venía reglándose en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta y VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA, en el ámbito a que este Convenio se refiere.

SEGUNDA

Todas las retribuciones, primas, pluses, indemnizaciones, ayu-
das, etc... de tipo económico establecidas en el presente Con-
venio, se entienden brutas, por tanto las cantidades que en -
concepto de cuotas de la Seguridad Social, así como los impo-
tes de I.R.P.F. a cuenta, correspondan abonar a los trabajado-
res, y que legalmente deben ser retenidas por la Empresa, se-
rán deducidos.

VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A. - D. SOCIAL Y DELEG. COMERCIALES
RETRIBUCIONES MÍNIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD AL 1/1/85
PERSONAL EMPLEADO

ANEXO I

ESCALON	SAL. CONVENIO - 12 MESES -	GRAT. REGLAM. - 2 MESES -	PGO (2460 R PUNTO) 14 ME SES	Nº PUNTOS P.G.O.	PARTICIPAC. BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO 1/1/1985
A	900.000	150.000	51.600	1'5	17.640	1.114.300
B	962.400	160.400	68.880	2	13.090	1.204.770
C	1.014.300	169.050	68.880	2	13.090	1.265.370
D	1.049.870	174.970	68.880	2	13.090	1.306.760
E	1.085.400	180.900	68.880	2	13.090	1.348.270
F	1.110.240	185.040	77.490	2'25	13.600	1.386.370
G	1.134.120	189.020	86.100	2'5	14.100	1.423.340
H	1.158.900	193.150	86.100	2'5	14.100	1.452.250
I	1.183.800	197.300	86.100	2'5	14.100	1.481.300
J	1.258.620	209.770	86.100	2'5	14.100	1.568.590
K	1.311.240	218.540	103.320	3	15.110	1.648.210
L	1.372.080	220.680	103.320	3	15.110	1.719.190
M	1.455.660	242.610	103.320	3	15.110	1.816.700
N	1.514.220	251.870	120.540	3'5	16.120	1.899.750
O	1.590.000	265.000	120.540	3'5	16.120	1.991.660
P	1.704.540	284.090	120.540	3'5	16.120	2.125.290

V.E. VICASA, S.A. D. SOC. Y DELEGACIONES COMERCIALES
PERSONAL EMPLEADO. ANTIGÜEDAD 14 MESES.

ANEXO II

ESCALON AÑOS SERVICIO	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	2.422	2.702	3.080	3.486	4.074
1 a 2	4.802	5.390	6.174	6.944	8.078
2 a 3	8.036	8.932	10.220	11.480	13.482
3 a 4	11.172	12.530	14.306	16.014	18.872
4 a 5	15.988	17.892	20.426	22.932	26.908
5 a 6	18.228	20.984	23.294	26.110	30.716
6 a 7	20.440	23.058	26.110	29.344	34.468
7 a 8	22.694	25.424	29.106	32.480	38.248
8 a 9	24.920	27.930	31.864	35.728	42.000
9 a 10	27.160	30.436	34.720	38.934	45.766
10 a 11	29.400	32.418	37.562	42.126	49.490
11 a 12	31.640	34.406	40.432	45.318	53.312
12 a 13	33.880	37.968	43.246	48.482	57.066
13 a 14	36.120	40.418	46.116	51.744	60.830
14 a 15	38.362	43.300	48.958	54.922	64.582
15 a 16	40.558	45.416	51.842	58.128	68.348
16 a 17	42.812	48.048	54.698	61.404	72.100
17 a 18	45.080	50.470	57.582	64.540	77.112
18 a 19	47.264	52.948	60.410	67.732	79.674
19 a 20	49.504	55.454	63.252	70.952	83.426
20 a 21	51.744	58.002	66.108	74.172	87.178
21 a 22	53.984	60.438	68.964	77.350	90.944
22 a 23	56.196	62.972	71.778	80.556	94.738
23 a 24	58.436	65.478	74.704	83.804	98.490
24 a 25	60.704	67.956	77.560	86.968	102.270
25 a 26	62.930	70.448	80.388	90.160	105.630
26 a 27	65.142	72.968	83.370	93.366	109.788
27 a 28	67.382	75.474	86.142	96.572	113.526
28 a 29	69.608	77.966	88.942	99.764	117.292
29 a 30	71.862	80.528	91.826	102.886	121.114
30 a 31	74.102	82.180	94.640	106.204	124.838
31 a 32	76.314	85.940	97.552	109.382	128.618
32 a 33	78.568	88.310	100.394	112.588	132.356
33 a 34	80.822	90.524	103.236	115.794	136.150
34 a 35	83.048	92.638	106.092	119.014	139.902
35 a 36	85.274	94.766	108.920	122.192	143.626
36 a 37	87.514	96.894	111.762	125.356	147.350
37 a 38	89.726	99.008	114.604	128.548	151.074
38 a 39	91.966	101.122	117.432	131.726	154.798
39 a 40	94.192	103.250	120.260	134.904	158.522

ANEXO III

HOJA DE JUSTIFICACION VALORACION O DE REVISION PUESTO

(A adjuntar a la Descripción o a la solicitud de estudio de puesto)

Empleado:					Centro:	Fecha Solicitud
Titular:	Nivel o Grado	Nº último Análisis	Fecha Análisis	Nº Titulares en el puesto	Dpto.:	
					Taller	
					Sección	

Descripción somera de las funciones y responsabilidades que se fijan, introducen o amplían:

Aspectos que justifican la modificación o revisión propuesta (Es necesario adjuntar Hoja de Organigrama en la que se señale esta modificación):

Vº DE
Responsable Departamento

Vº DE
DIRECCION:

ANEXO IV

Indice de Absentismo Semestral	Escalones	1 a 3 días	4º al 20º día h/Día	21º día en adelante h/Día
De 0 % a 2,50 %	A	100 % de la retribución total diaria por los conceptos de Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y Plus Personal.	750	230
	B		820	250
	C		860	260
	D		890	270
	E		920	280
	F		950	290
	G		970	300
	H		1.000	310
	I		1.020	320
	J		1.080	340
	K		1.140	360
	L		1.190	380
	M		1.260	400
	N		1.320	420
	O		1.380	450
	P		1.480	490

ANEXO V

Indice de Absentismo Semestral	Escalones	1 a 3 días	4º al 20º día h/Día	21º día en adelante h/día
Del 2,51 % al 3,00 %	A	1.635	675	207
	B	1.770	738	225
	C	1.855	774	234
	D	1.920	801	243
	E	1.980	828	252
	F	2.035	855	261
	G	2.090	873	270
	H	2.135	900	279
	I	2.175	918	288
	J	2.305	972	306
	K	2.425	1.026	324
	L	2.525	1.071	342
	M	2.665	1.134	360
	N	2.790	1.188	378
	O	2.925	1.242	405
	P	3.120	1.332	441
Más del 3,00 %		0	0	0

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11823 RESOLUCION de 14 de mayo de 1985, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-18.584, incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de «Electra de Logroño, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño, carretera de circunvalación, polígono San Lázaro, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Variante de la línea a 13,2 kV «El Villar-Pradejón», en El Villar de Arnedo, consistente en intercalar un apoyo de hormigón en el vano comprendido entre los apoyos números 4 y 5.

La finalidad de estas instalaciones es mejorar la distribución de energía en la zona.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, y Reglamento de Estaciones Transformadoras de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 14 de mayo de 1985.—El Director provincial, Lorenzo Cuesta Capillas.—3.953-15 (41498).

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11824 ORDEN de 28 de febrero de 1985 por la que se declara acogida a beneficios de zona de preferente localización industrial agraria y se aprueba el proyecto definitivo para la ampliación de un centro de manipulación de grano, en el término municipal de Alfaro (Rioja) promovida por don Angel María Martínez Escudero y don Jesús María Martínez Escudero.

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por don Angel María Martínez Escudero y don Jesús María Martínez Escudero para construir dos naves de almacenamiento de grano, en Alfaro (La Rioja), acogiéndose a los beneficios previstos en la Orden de este Departamento de 16 de septiembre de 1983 y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1. Declarar incluido en zona de preferente localización industrial agraria, al amparo de lo dispuesto en la Orden de este Departamento de 16 de septiembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 24), la construcción de las dos naves de almacenamiento de referencia.

2. Conceder a las citadas personas para tal fin los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo 3.º y en el apartado uno del artículo 8.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en la cuantía máxima que en el mismo se expresa, excepto el relativo a expropiación forzosa porque no ha sido solicitado.

3. Aprobar el proyecto técnico presentado para el perfeccionamiento industrial de referencia, con un presupuesto de 29.979.862 pesetas, a efectos de subvención y de preferencia en la obtención de crédito oficial.

4. Asignar para la actividad de almacenamiento, con cargo a la aplicación presupuestaria 21.09.771 del ejercicio económico de 1985, programa 822 A) «Comercialización, Industrialización y Ordenación Alimentaria», una subvención equivalente al 7 por 100 del presupuesto que se aprueba, la cual alcanzará como máximo la cantidad de dos millones noventa y ocho mil quinientas noventa (2.098.590) pesetas.

5. Conceder un plazo, hasta el día 31 de diciembre de 1985, para que los interesados beneficiarios justifiquen las inversiones efectuadas en la realización de las obras e instalaciones previstas en el proyecto que se aprueba, y realice la inscripción en el correspondiente Registro de Industrias Agrarias y Alimentarias.

6. Hacer saber que en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones o subvenciones ya disfrutadas. A este fin, quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos o instalaciones de los interesados titulares por el importe de dichos beneficios o subvenciones, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 28 de febrero de 1985.- P. D. (Orden de 19 de febrero de 1982), el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Vicente Albero Silla.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.