

Tabla de equivalencia entre precios y rendimientos para las Obligaciones del Estado, emisión de 15 de abril de 1992 al 10,30 por 100

*Subasta del mes de octubre de 1992
(En porcentaje)*

Precio	Rendimiento bruto *	Precio	Rendimiento bruto *
92,500	12,270	96,000	11,598
92,625	12,246	96,125	11,575
92,750	12,221	96,250	11,552
92,875	12,196	96,375	11,528
93,000	12,172	96,500	11,505
93,125	12,147	96,625	11,482
93,250	12,123	96,750	11,459
93,375	12,099	96,875	11,436
93,500	12,074	97,000	11,413
93,625	12,050	97,125	11,390
93,750	12,026	97,250	11,367
93,875	12,002	97,375	11,344
94,000	11,978	97,500	11,321
94,125	11,954	97,625	11,298
94,250	11,930	97,750	11,275
94,375	11,906	97,875	11,253
94,500	11,882	98,000	11,230
94,625	11,858	98,125	11,207
94,750	11,834	98,250	11,185
94,875	11,810	98,375	11,162
95,000	11,786	98,500	11,140
95,125	11,763	98,625	11,117
95,250	11,739	98,750	11,095
95,375	11,716	98,875	11,072
95,500	11,692	99,000	11,050
95,625	11,668	99,125	11,028
95,750	11,645	99,250	11,006
95,875	11,622	99,375	10,983
		99,500	10,961

* Rendimientos redondeados al tercer decimal.

21149 RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 1992, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se corrige error cometido en la de 8 de septiembre de 1992.

Observado error en la inserción de la Resolución de 8 de septiembre de 1992, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 220 de fecha 12 de septiembre de 1992, a continuación se comunica la oportuna rectificación:

«Página 31248, línea novena. Donde dice: 175.000 pesetas, debería decir: 175 pesetas».

Madrid, 14 de septiembre de 1992.—El Director general, Gregorio Máñez Vindel.

21150 RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 1992, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público, la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro, de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 10 y 12 de septiembre de 1992, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.

En los sorteos de la Lotería Primitiva, celebrados los días 10 y 12 de septiembre de 1992, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 10 de septiembre de 1992:

Combinación ganadora: 20, 6, 32, 35, 8, 13.

Número complementario: 14.

Número del reintegro: 8.

Día 12 de septiembre de 1992:

Combinación ganadora: 16, 26, 5, 1, 2, 25.

Número complementario: 23.

Número del reintegro: 7.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, correspondientes a la semana número 38/92, que tendrá carácter público, se celebrarán el día 17 de septiembre de 1992, a las veintidós quince horas, y el día 19 de septiembre de 1992, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 14 de septiembre de 1992.—El Director general.—P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21151 RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ASTURBEGA, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial y personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que pertenece a la plantilla de la «Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima», en todos sus Centros de trabajo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992 y su duración será de dos años.

Art. 3.º *Denuncia.*—Se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación de al menos un mes.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo y de dirigir y controlar la actividad laboral, sin perjuicio de las facultades correspondientes al Comité de Empresa, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Clasificación del personal.*—Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas si la necesidad de la industria no lo requiere. Asimismo, son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido de su competencia profesional.

El personal que presta sus servicios en esta Empresa se clasificará:

A) Según permanencia:

a-1. Personal fijo.—Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

a-2. Personal no fijo.—El que está sujeto a alguno de los contratos de trabajo de duración determinada recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o en la legislación que en el futuro regule dicha clase de contratos.

B) Según su categoría:

Quedarán integrados en los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

Grupo I. Personal Técnico.—Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializadas. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1.º Titulados:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

2.º No titulados:

- a) Encargado general o Jefe de Departamento.
- b) Encargado de Sección.
- c) Encargado de Grupo.

1. Técnicos titulados:

a) De grado superior.—Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

b) De grado medio.—Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este apartado los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

a) Encargado general o Jefe de Departamento.—Es aquél que bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias Secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal.

Responderán ante la Empresa de su gestión.

b) Encargado de Sección.—Es aquél que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una Sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal al Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

c) Encargado de Grupo.—Es el que realiza las funciones del Encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del Departamento de distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los Oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II. Personal Administrativo.—Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficiales de primera.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de Caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas, formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudios, y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina, en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas de informática, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (grabadoras, unidades de ordenador, reproductoras) controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o menús precisos para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda.—Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste, si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales, documentación de personal, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los Operadores de grabación, que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas grabadoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de máquinas básicas de informática, con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de los ficheros.

c) Auxiliar.—Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán, asimismo, realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos periodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente, se encuadra dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los Grabadores y Verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas grabadoras, verificadoras y clasificadoras.

Grupo III. Personal subalterno.—Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que, en cada caso, se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza.—Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se les encomienden dentro y fuera de los locales de la Empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la Empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior, de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El Vigilante, previos los trámites pertinentes, podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la Empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado. Tendrán también a su cargo el lavado, secado, planchado y conservación, en su caso, del vestuario de trabajo que se facilite al personal.

Grupo IV. Personal obrero.—Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno.—Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora, además, con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera.—Es el trabajador que, con gran dominio de su oficio o profesión, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

b-1. En fabricación.—Tendrán a su cargo, con responsabilidad, según la dimensión de la Empresa, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados. Operaciones relacionadas con el control de calidad.

Vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de que el personal a sus órdenes mantenga limpias y en orden todas las dependencias.

b-2. En distribución.—Sistema de autoventa: Se ocupa de las operaciones necesarias para efectuar la distribución a los clientes de la Empresa, conduciendo y cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo que se le asigne y efectuando los trabajos oportunos, como rotación del producto, selección de envases, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas, publicidad y otros propios de un Vendedor, informando diariamente a sus superiores de su gestión.

Sistemas de preventa: Quedarán encuadrados en esta categoría tanto el Preventista, que realiza fundamentalmente actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el Vendedor-Distribuidor que se encarga de efectuar la distribución y de la mercancía, complementando, en su caso, las acciones promocionales y procediendo al cobro y liquidación de la mercancía.

b-3. En servicios complementarios o auxiliares.—Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores,

etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el completo conocimiento y práctica de su oficio.

c) **Oficial de segunda.**—Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

c-1. En fabricación.—Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas, como llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exija el carné de conducir, asimismo, colaborarán en operaciones relacionadas con el Control de Calidad.

c-2. En distribución.—Es el que ayuda en sus cometidos al Oficial primera, pudiendo realizar parte de sus tareas y sustituirle temporalmente.

c-3. En servicios complementarios y auxiliares.—Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primera.

d) **Peón Especialista-Ayudante.**—Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

d-1. En fabricación.—Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado, transporte y control de calidad. Asimismo, deberán realizar operaciones de movimiento manual, o con utilización de medios mecánicos, en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados y cualquiera otra misión análoga.

d-2. En distribución.—Auxiliar a los Oficiales de distribución en el cumplimiento de sus misiones.

d-3. En servicios complementarios y auxiliares.—Ayudarán a los Oficiales en los trabajos propios de éstos, efectuando otros de menor categoría.

e) **Peón.**—Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Estos apartados de clasificación profesional (que vienen recogidos a partir de la Orden de 14 de mayo de 1977) no modificarán las tareas o funciones que el personal de la Empresa ASTURBEGA viniera desarrollando habitualmente hasta la firma del presente Convenio Colectivo.

Los nuevos sistemas que se pudieran adoptar no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

Art. 6.º **Trabajos de superior categoría.**—El trabajador que realice las funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Todos los trabajadores, mientras realicen dichas funciones superiores, tendrán la retribución que corresponde a dicha categoría en todos los conceptos.

Art. 7.º **Ingresos, ascensos y finalización de contrato.**—El ingreso y ascenso de los trabajadores en la Empresa se ajustarán a lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores en estas materias. En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de dicho Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo, podrá optar a él cualquier trabajador de la Empresa que reúna las condiciones exigidas para dicho puesto. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia sobre otros candidatos que no pertenezcan a la Empresa. La publicación de la convocatoria se anunciará previamente al personal de la Empresa.

En caso de eventuales, a la terminación del contrato o de sus prórrogas, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, equivalente a doce días de salario por año de servicio o parte proporcional en caso de duración inferior a un año.

Art. 8.º **Formación.**—La Empresa entrenará y formará a sus trabajadores, manteniéndoles al día en los nuevos métodos y tecnologías necesarios para el desarrollo de su trabajo. El Comité de Empresa será oportunamente informado de los planes de formación.

Art. 9.º **Jornadas.**—La jornada laboral será de ocho horas diarias, excepto para el personal que trabaje a tarea, cuya jornada en cómputo anual deberá ser similar a la del resto de los trabajadores (cuarenta horas semanales). Dicha jornada se realizará de lunes a viernes. En caso de jornada continua, el tiempo de trabajo efectivo será de siete horas cuarenta y cinco minutos.

El personal de Administración (planta y delegaciones) que lo solicite, y siempre que no se perjudique el actual funcionamiento administrativo, tendrá una jornada durante todo el año desde las siete a las quince horas, con un cuarto de hora de descanso a la mitad de la jornada.

Art. 10. **Horarios.**—El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya

establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución incrementada, como mínimo, de un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 11. **Horas extraordinarias.**—Las realizadas por causa de fuerza mayor y las definidas como estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité, a fin de que obtengan la bonificación de la cotización según el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta originados por la demanda, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y aquellas cuyo carácter estructural se derive de la naturaleza del trabajo de que se trata, siempre que no sea posible su sustitución por contrataciones temporales previstas por la Ley.

En los trabajos por equipo, la libre aceptación individual para la prestación de horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión, por mayoría, de los que integran el equipo o servicio afectado. Asimismo, cuando por circunstancias especiales no se hubiese concluido, a la finalización de la jornada ordinaria, el proceso de producción programado, los productores que prestasen su servicio en puestos afectados por dicho proceso deberán realizar las horas extraordinarias precisas para su conclusión, al objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

Art. 12. **Trabajo en sábados.**—El personal de distribución que realice jornada normal un sábado percibirá 13.086 pesetas (para el año 1993, dicha cantidad queda establecida en 14.067 pesetas), además de las comisiones que le correspondieran, o un promedio en caso de no haberlas.

El personal de publicidad y relaciones públicas que trabajen un sábado o día festivo percibirán a cambio una dieta de 3.183 pesetas y un día de descanso y por el segundo día 13.086 pesetas. Para el año 1993, dichas cantidades quedan establecidas en 3.422 y 14.067 pesetas, respectivamente.

Art. 13. **Vacaciones.**—Todo trabajador tiene derecho cada año a un período de vacaciones de treinta días naturales o veintitres laborales, comunicándose con el tiempo necesario, extendiéndose comunicado, considerándose a estos efectos como laborales aquellos que no sean sábados, domingos o festivos, o la parte proporcional que corresponde en el caso de no llevar trabajando el año necesario para el disfrute de este derecho.

Todo trabajador que lo solicite, y sea autorizado por la Empresa, para disfrutar al menos dieciocho días de sus vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre percibirá una prima de 31.844 pesetas, para el año 1993, dicha prima queda establecida en 34.232 pesetas.

La hospitalización de un trabajador durante el período vacacional interrumpirá el disfrute de las mismas, interrupción que se extenderá como máximo hasta un límite de tres meses inmediatamente siguientes a la finalización del año natural.

La hospitalización de un trabajador no hará que prescriba su derecho al disfrute de su período vacacional, siempre que le sea posible disfrutarlas dentro del primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo. En este caso el trabajador no tendrá derecho a la prima a que hace referencia el párrafo segundo de este artículo.

Art. 14. **Licencias retribuidas.**—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disponer de las siguientes licencias retribuidas:

a) Tres días laborales por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.

b) Tres días por fallecimiento de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador, por fallecimiento de los nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).

c) Dos días por enfermedad grave de padres y padres políticos. Si convivieran en el domicilio del trabajador, por enfermedad grave de nietos, abuelos, hermanos y tíos (también del cónyuge).

En estos casos a), b) y c) el tiempo necesario para desplazamiento si el hecho ocurre fuera de la provincia.

d) 1. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, abuelos, hermanos y tíos.

2. Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de nietos y abuelos.

3. Un día natural por fallecimiento de tíos.

4. Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos.

En todos los casos de este apartado d) también se incluyen los del cónyuge.

e) Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de hermanos políticos.

f) Un día natural por cambio de domicilio actual.

g) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

h) El tiempo necesario para renovar el documento nacional de identidad, carné de conducir o asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, por prescripción del médico de cabecera.

El resto de los supuestos, de acuerdo con la legislación contractual aplicable.

Si el hecho que dá lugar a la licencia se produjera durante el periodo vacacional, dicha licencia queda anulada.

Todo el personal de la Empresa disfrutará, adicionalmente, de un día de licencia retribuida. Para el año 1992, dicho día queda fijado en el 20 de noviembre. Para el año 1993, dicho día queda fijado en el 19 de noviembre.

Art. 15. *Excedencias*.-1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o sindical, de ámbito regional o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Art. 16. *Traslados*.-El traslado de un productor desde un Centro de trabajo de la Empresa a otro situado en localidad distinta, se podrá realizar por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

En el supuesto de traslado por necesidades de servicios, se estará en lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Faltas y sanciones*.-En este artículo se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral («Boletín Oficial» de 1 de junio de 1977).

En caso de sanción por falta muy grave, y a requerimiento del trabajador, éste podrá acudir acompañado por un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, a recibir la comunicación de dicha sanción.

Art. 18. *Incapacidad laboral transitoria*.-A los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, que en el año natural anterior al del comienzo de la baja no hayan tenido bajas superiores a un mes, la Empresa les completará en caso de ILT por enfermedad común o accidente no laboral a partir del cuarto día de baja las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 95 por 100 de la base de cotización, siempre que no supere las retribuciones reales (salario base, antigüedad, plus convenio y comisiones promedio grupo) que le correspondieran durante esos días, y con un máximo de doce meses.

En caso de ILT por accidente laboral este complemento se dará desde el primer día, con la mismas condiciones expresadas en el párrafo anterior.

A partir de 1 de enero de 1993 la Empresa completará hasta el 100 por 100 de la base de cotización, con las mismas limitaciones ya recogidas.

Art. 19. *Personal con capacidad disminuida*.-Los trabajadores que fuesen declarados en situación de incapacidad permanente tendrán los derechos recogidos en el Real Decreto 1451/1983 o en la legislación vigente.

Art. 20. *Privación del carné de conducir*.-En aquellos casos en que un trabajador, que para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo precisara la posesión del carné de conducir, sea sancionado por infracciones de circulación, con la privación de dicho permiso por un periodo igual o inferior a seis meses, la Empresa le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto dure la privación, conservándole la categoría pero no las comisiones, y reintegrándose a su anterior puesto de trabajo concluido el plazo de privación del carné.

En estos supuestos, los trabajadores de la Empresa que hubieran de sustituir al trabajador privado del carné de conducir, lo harán de forma interina durante dicho periodo.

Art. 21. *Salarios*.-Para el año 1992 el nivel de la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1991 será revisado incrementándolo en un 7,75 por 100.

Para el año 1993 el nivel de la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1992 será revisado incrementándolo en un 7,50 por 100.

Art. 22. *Revisión salarial*.-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC nacional) determinado por el INE registrara un incremento anual al 31 de diciembre de 1992 superior al 6,50 por 100 se efectuará una revisión salarial en el exceso de dicha cifra. Tal incre-

mento se abonará con efectos de 1 de enero de 1992 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial pactado para 1993.

Para el año 1993 la cláusula de revisión se establece a partir del 6,25 por 100, con las mismas consideraciones.

Art. 23. *Antigüedad*.-El personal fijo de esta Empresa disfrutará de aumentos periódicos, en porcentajes a aplicar en cada categoría sobre el salario base recogido en las tablas del anexo, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

Dos bienios del 5 por 100 cada uno.

Cuatro quinquenios del 10 por 100 cada uno.

A los treinta y dos años de servicio la cuantía será de un 60 por 100.

Art. 24. *Pagas extraordinarias*.-Los trabajadores de ASTURBEGA disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias:

En los meses de julio, octubre y en Navidad consistentes en el salario base y antigüedad que a cada uno corresponda, según tablas, más un plus de paga extraordinaria de 23.548 pesetas. Para el año 1993, dicho plus de paga extraordinaria queda establecido en 25.314 pesetas.

Las pagas de beneficios y vacaciones consistirán en el 50 por 100, cada una, de los conceptos salario base, antigüedad y plus Convenio, que para cada categoría corresponda según las tablas del anexo. La paga de beneficios se abonará en el mes de marzo.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional del tiempo trabajado.

Art. 25. *Disminución de absentismo*.-Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa percibirán una prima de absentismo en 1992 de 38.000 pesetas brutas anuales. Para el año 1993, dicha prima queda establecida en 44.000 pesetas.

Esta prima de absentismo se abonará el último día laboral del año.

Art. 26. *Seguro*.-Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa disfrutarán de un seguro adicional de accidentes (sean o no laborales), con indemnización por muerte e invalidez permanente en los términos que se recoge en la póliza número 903011152 suscrita con GAN de 2.000.000 de pesetas.

Asimismo, disfruta de un seguro por muerte de 1.000.000 de pesetas por trabajador en los términos que se recogen en la póliza número 893010574 suscrita con GAN.

Art. 27. *Jubilación*.-Siempre que permanezcan las normas legales y prestaciones de Seguridad Social, referentes a jubilaciones anticipadas que rigen en la actualidad, ASTURBEGA facilitará la jubilación voluntaria anticipada de sus trabajadores a los sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos y sesenta y tres años, mediante entrega de ocho, siete, seis y cinco mensualidades, respectivamente, del salario real a aquel trabajador que solicite dicha jubilación voluntaria anticipada.

Art. 28. *Prima de productividad*.-La prima de productividad para el personal obrero de producción, almacén, talleres, publicidad y administración con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa será de 3.000 pesetas mensuales en el año 1992. Para el año 1993, dicha prima queda establecida en 6.000 pesetas mensuales.

Art. 29. *Bolsas de estudio*.-ASTURBEGA otorgará a los hijos de los trabajadores de la Empresa que cursen estudios desde 5.º de EGB hasta 3.º de Formación Profesional o COU (ambos inclusive), así como a los hijos subnormales que acudan a algún Centro de formación (sin límite de edad), la cantidad de 14.332 pesetas. Para el año 1993, dicha bolsa de estudios queda establecida en 15.407 pesetas.

Art. 30. *Diets*.-Todo el personal que por necesidades del servicio tenga que comer fuera de su residencia habitual percibirá, en su caso, las siguientes cuantías:

	Año 1992 Pesetas	Año 1993 Pesetas
Por almuerzo	1.275	1.371
Por cena	1.275	1.371
Por alojamiento con desayuno	4.155	4.467

Como se venía realizando hasta la fecha, se exceptúan de este régimen los Preventistas, Vendedores, Candidatos, Ayudantes y Gestores, que percibirán en concepto de sobriedieta 387 pesetas por día trabajado (para el año 1993, dicha sobriedieta queda establecida en 416 pesetas). En los días que la ruta e instrucciones de venta establecidas por la Empresa obliguen a efectuar el almuerzo a partir de las catorce horas fuera de la zona donde está situado el Centro de trabajo (sectores exteriores), percibirán cada uno de ellos 888 pesetas (para el año 1993, dicha cantidad queda establecida en 955 pesetas), en concepto de ayuda por comida.

Art. 31. *Multas por aparcamiento indebido*.-Las multas por aparcamiento indebido durante las operaciones de trabajo (carga y descarga) dentro de núcleos urbanos serán soportadas en un 60 por 100 por la Empresa.

Art. 32. *Prendas de trabajo*.-La Empresa facilitará al personal de Distribución y Publicidad, cada dos años, las siguientes prendas: Una cazadora, dos camisas de invierno, tres camisas de verano, dos pantalones

nes de invierno, dos pantalones de verano, una prenda de agua y dos chalecos.

Personal de Producción y Almacén: Dos chaquetillas y dos pantalones todos los años y un buzo cada dos años.

Personal de Talleres: Dos fundas anuales.

Asimismo, al personal de Producción, Almacén y Talleres se les proveerá de las botas de seguridad necesarias durante el año, previa entrega de las viejas, según las necesidades del puesto de trabajo.

Personal de Administración: Dos chaquetillas y dos pantalones cada dos años.

Al personal de Almacén, Talleres y Producción, cuando salgan a efectuar algún trabajo y sea necesario, se les proveerá de una prenda de agua; asimismo, al personal de las carretillas elevadoras se les proveerá de una prenda de abrigo para el invierno.

Art. 33. *Reconocimiento médico.*—Todos los trabajadores realizarán una revisión médica general una vez al año, teniendo derecho a conocer el informe que de la misma resulte.

Art. 34. *Comedor laboral.*—Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá el local del comedor provisto de los medios materiales necesarios para su utilización.

Art. 35. *Garantías retributivas.*—Los nuevos sistemas de ventas que se puedan implantar en un futuro no perjudicarán el poder adquisitivo del personal de las salas de ventas. Este poder adquisitivo contempla la suma de salario base, antigüedad, plus Convenio y comisiones.

Art. 36. *Protección sindical de los contratos.*—La Empresa se ajustará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, en tanto no se modifique o derogue dicha Ley.

Art. 37. *Derechos de representación y sindicales.*—Además de los reconocidos en la legislación vigente y lo que en el futuro puedan promulgarse en la materia, ASTURBEGA pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios para insertar comunicados, e igualmente facilitará un local para el desarrollo de las actividades propias de su cometido.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores deducciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa.

Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a congresos, cursillos organizados por las Centrales Sindicales y otras actividades directamente relacionadas con funciones propias del Comité de Empresa. No se podrán acumular horas de los miembros del Comité a los Delegados de personal o viceversa.

Art. 38. *Comisión paritaria.*—La Comisión paritaria de vigilancia y control del presente Convenio Colectivo estará formada por dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal y dos miembros de la Dirección de la misma; ambas partes podrán estar asistidas por un asesor.

Art. 39. *Cláusulas adicionales.*—Lo previsto en este Convenio tendrá carácter preferente y excluyente de cualquier otro Convenio de ámbito local, provincial o nacional que pueda celebrarse. En lo no

previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán los aumentos de retribuciones o mejoras de cualquier tipo que se establezcan por normas legales, Convenio o disposiciones oficiales de carácter general o no, siempre que, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual y global, sean superiores a las que determinen dichas normas legales o disposiciones aludidas.

ANEXO

Tabla salarial 1992 (cantidades mensuales)

Categoría	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas
Administración:		
Oficial primera	98.479	75.695
Oficial segunda	96.587	65.140
Auxiliar Administración	89.382	58.552
Producción, Almacén y Pintura:		
Jefe Sección (J. Almacén)	111.734	140.075
Oficial primera Capataz	98.479	79.624
Oficial primera Electricista	94.691	78.364
Oficial primera Tte. propio	94.691	76.076
Oficial primera Mecánico y C.C.	94.691	68.952
Oficial primera Producción, Almacén y Pintura	94.691	62.135
Oficial segunda	89.382	59.746
Peón Especialista	87.117	59.178
Peón eventual	83.856	29.427
Taller vehículos:		
Jefe Sección	111.734	140.075
Oficial primera Mecánico	94.691	76.196
Oficial segunda Mecánico	89.382	62.269
Oficial segunda Auxiliar	89.382	59.746
Oficial primera Chapa	94.691	69.087
Peón Especialista	87.117	59.178
Taller automáticas:		
Oficial primera	94.691	77.838
Oficial segunda	89.382	59.746
Publicidad:		
Oficial primera	94.691	58.585
Peón eventual	83.856	39.322
Distribución:		
Jefe Sección (J. Delegación)	111.734	101.899
Jefe Sección (Jefe grupo)	111.734	71.603
Oficial primera Preventista	94.691	45.037
Oficial primera Vendedor	94.691	35.751
Oficial segunda	89.382	34.886
Peón eventual	83.856	16.806

Comisiones y sobrecuotas

Preventista preventa	: Comisión: 113.851 pesetas/mes (× 12)	Sobrecuota: 1,217 pesetas/caja.
Preventista merchandising	: Comisión: 113.851 pesetas/mes (× 12)	Sobrecuota: Promedio de los anteriores.
Preventista rural	: Comisión: 113.851 pesetas/mes (× 12)	Sobrecuota: 1,005 pesetas/caja.
Preventista ciudad	: Comisión: 113.851 pesetas/mes (× 12)	Sobrecuota: 0,623 pesetas/caja.

	Normal	Doble	Litro	Igloo	Pet	PM/B-box	PH/B-box 1/2	Lata	S/Ayudante	Subdistrib.	Sobrecuota
Vendedor autoventa: Navia	12,66	16,28	18,77	9,30	19,66	222,42	111,21	9,30	+ 1,99	- 2,95	+ 1,100
Ayudante autoventa: Navia	7,91	10,00	11,97	5,72	12,56	101,24	50,57	5,72	-	-	-
Vendedor distribuidor preventa	8,24	10,89	14,98	5,94	15,72	140,54	70,27	5,94	+ con ay.	-	+ 0,873
Ayudante distribuidor preventa	5,95	6,94	10,87	4,14	11,40	87,08	43,54	4,14	-	-	-
Autoventa segmento mercado: Planta, Gijón y León.	Venta cualquier tamaño 13,80 Ayudante cualquier tamaño 8,58								+ 3,48	-	+ 0,873

Comisión en vacaciones:

Promedio de las comisiones cobradas en los meses de marzo, julio y noviembre inmediatos anteriores actualizados (si procede).

Vacaciones:

Caso de salir dos vehículos a repartir en la misma ruta, se considerará vendedores al titular de cada vehículo, por el número de cajas distribuidas.

Caso de salir Gestores (Propaganda y Publicidad) en ruta, se les pagan comisiones de Vendedor o Ayudante según proceda. Las comisiones de ventas especiales se reparten entre los Gestores de Propaganda.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

21152 ORDEN de 27 de agosto de 1992 por la que se convocan ayudas en el marco de la iniciativa comunitaria PRISMA.

La iniciativa comunitaria PRISMA, relativa a la preparación de las Empresas para el Mercado Unico, tiene entre sus objetivos específicos el de preparar a las pequeñas y medianas Empresas situadas en regiones del objetivo número 1 para la supresión de medidas de salvaguardia en virtud de lo dispuesto en el artículo 115 del Tratado CEE. En consecuencia, se prevé la concesión de ayudas para la mejora de la competitividad dirigidas a las PYME de sectores en los que están actualmente autorizadas medidas de protección con arreglo al artículo antes citado.

Dichas ayudas se dirigen a facilitar la obtención de asistencia técnica por parte de las Empresas, y, en especial, a favorecer la introducción de mejoras en los métodos de gestión de la producción y de la distribución.

Dada la naturaleza de los objetivos previstos en la presente Orden, procede instrumentar su ejecución coordinada, previéndose la concertación de Convenios con las Comunidades Autónomas para alcanzar los objetivos de manera más eficaz.

Para estas ayudas se contemplan unas previsiones de gasto con cargo a los Presupuestos Generales del Estado de los años 1992 y 1993.

Por lo expuesto, una vez cumplimentado lo establecido en el artículo 93.3 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, este Ministerio ha dispuesto:

Primero. Beneficiarios y ámbito temporal.

1.1 Beneficiarios: Las pequeñas y medianas empresas, las asociaciones y agrupaciones de empresas y las entidades sin ánimo de lucro podrán percibir subvenciones al amparo de esta Orden con cargo a los correspondientes créditos de la Dirección General de Industria que figuran en los Presupuestos Generales del Estado, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

a) La plantilla de personal de las empresas no superará las 250 personas y su volumen de negocio anual no sobrepasará los 20 millones de ECU's (2.600 millones de pesetas).

Esta definición de pequeña y mediana empresa podrá modificarse, en su caso, en función del marco comunitario vigente sobre ayudas estatales a PYMES.

b) Las empresas deben pertenecer a sectores en los que actualmente estén autorizadas medidas de protección en virtud de lo dispuesto en el artículo 115 del Tratado CEE, a los que se refiere la Resolución de la Secretaría de Estado de Comercio de 27 de diciembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 1992). La referida delimitación sectorial será objeto de ampliación en caso de producirse la correspondiente autorización de la Comisión de las Comunidades Europeas.

c) Su ubicación debe encontrarse en alguna de las regiones indicadas en el anexo I de esta Orden, que son las correspondientes a las zonas de objetivo 1 de los fondos FEDER.

1.2 Ambito temporal: La concesión de subvenciones se hará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado para los años 1992 y 1993.

Segundo. Objeto de la subvención.—Podrán ser objeto de subvención las siguientes actuaciones:

a) Creación y ampliación de centros de servicios comunes a varias empresas: servicios de Diseño, Producción, Métodos y Tiempos Asistidos por ordenador, circuitos de distribución y aprovisionamiento, etc.

b) Investigación y desarrollo de innovaciones técnicas en el sector, investigación de nuevos materiales o productos, y/o mejoras en los procesos así como la difusión de los resultados de las actividades anteriores como medida de contribución a la mejora del entorno en el que operan las empresas.

c) Estudios de asesoramiento o diagnósticos de productividad de la empresa y asistencia técnica para la implantación de los resultados de estos estudios.

d) Implantación de nuevas técnicas de proceso en los ámbitos de diseño, producción, organización y comercialización.

e) Formación del personal en estas nuevas técnicas, y otras áreas prioritarias: comercio exterior, formación gerencial y de cuadros, y reciclaje de mandos intermedios.

Tercero. Solicitudes.—Las solicitudes de subvención, según modelo que figura en el anexo II y en ejemplar duplicado dirigidas al Director general de Industria, se presentarán en el Registro General del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, paseo de la Castellana, 160, 28071 Madrid, en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, o de cualquiera de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo, y acompañadas de la documentación siguiente:

Fotocopia de la tarjeta de identificación de personas jurídicas y entidades en general, establecida en aplicación del Decreto 2423/1975, de 25 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 22 de octubre), si el solicitante es persona jurídica.

Fotocopia de la tarjeta de identificación fiscal establecida en aplicación del Real Decreto 338/1990, de 9 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 14), si el solicitante es persona física.

Documentación y cuestionario indicados en el anexo III y memoria en ejemplar duplicado, según el esquema que figura en el anexo IV.

Declaración del solicitante en la que se haga constar las ayudas obtenidas, las solicitadas y las que se prevén solicitar de cualquier Administración Pública española o de la Comunidad Económica Europea, en relación con el proyecto o actuación objeto de la solicitud de la subvención, según el modelo del anexo V.

Cuando el proyecto o actuación objeto de la solicitud tenga duración superior a un año, se presentarán solicitudes independientes para la parte correspondiente a cada ejercicio económico, acompañando a cada solicitud la documentación completa señalada en el párrafo anterior.

Cuarto. Plazo de presentación de solicitudes.—El plazo de presentación de las solicitudes y documentación anexa para 1992 comenzará el día de entrada en vigor de la presente Orden, y finalizará el día 30 de septiembre de 1992.

Para el ejercicio presupuestario de 1993, las solicitudes se presentarán dentro del primer trimestre del año.

Quinto. Estudio y evaluación de las solicitudes.—Para el estudio y evaluación de las solicitudes presentadas y elaboración de propuestas se creará un Comité de Evaluación, que, presidido por el Director general de Industria, contará con representantes de los Organismos o Centros que se estimen oportunos.

El Comité podrá incorporar expertos en aquellas áreas en las que se necesite especial asesoramiento.

Se podrán evaluar las solicitudes conforme al orden de llegada en Registro y hasta el límite de las disponibilidades presupuestarias.

Los criterios básicos para la concesión de subvenciones son los siguientes:

a) Se consideran prioritarios los proyectos que, reuniendo el interés indicado en los apartados siguientes, puedan ocasionar un mayor efecto de arrastre en las otras actividades económicas de la región.

b) En el desarrollo de innovaciones, investigación o mejora de los procesos, su importancia y la posible difusión de los resultados.

c) En los estudios de asesoramiento o diagnóstico de la empresa, la calidad de la entidad consultora contratada y la integración del estudio o diagnóstico en proyectos de mejora de la empresa.

d) En la implantación de nuevas técnicas de procesos, su grado de innovación respecto a los procesos tradicionales.

e) En la formación, su adecuación a los objetivos pretendidos con el presente programa.

Sexto. Cuantía de la subvención.—La cuantía de la subvención tendrá los siguientes límites máximos para las inversiones originadas por las actuaciones mencionadas en el artículo 2.º:

30 por 100 de los costes de equipos y/o 50 por 100 de los gastos de personal o colaboraciones externas para la implantación de nuevas técnicas de proceso.

35 por 100 de los costes de los proyectos de investigación aplicada o de desarrollo tecnológico.

60 por 100 de los costes de las acciones de estudios, diagnósticos y asistencia técnica.

70 por 100 del coste de formación de personal, realizada por centros externos a la empresa o entidad.