

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27835 RESOLUCION de 2 de noviembre de 1993, 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 «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima» (código número 9008432) que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS LAGUN ARO, SOCIEDAD ANONIMA»

Año 1993

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los empleados de «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima», y la Empresa, dentro del ámbito del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito personal y funcional*.—El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Empresa, excepción hecha de los miembros del Consejo de Dirección. En ningún caso será de aplicación a los Médicos o Abogados externos, Agentes, subagentes, corredores de seguros, Peritos externos, ni a los empleados de éstos, sea cual sea su vinculación contractual con «Seguros Lagun Aro, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Vigencia*.—La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1993, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada al año 1993) por períodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Art. 5.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la Empresa informará y escuchará previamente a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

CAPITULO II

Condiciones retributivas

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Art. 7.º *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas*.—Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal fijo con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Art. 8.º *Incremento salarial anual*.—Se establece para el año 1993 un incremento salarial, sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1992, equivalente a: 3,45 por 100. Habida cuenta de que la inflación constatada del año 1992 fue el 5,3 por 100, la Empresa se compromete a recuperar la diferencia (3,95 por 100), en los próximos ejercicios.

Art. 9.º *Estructura salarial*.—Se establecen nueve niveles profesionales, divididos respectivamente en dos subniveles (excepto los niveles 1 y 9); dentro de cada subnivel existirán cuatro diferentes posiciones estructurales (denominadas A1, A2, B y C) con su correspondiente equivalencia salarial aplicable al año 1993:

		Nivel 1 (Ejecutivo)	Nivel 2 (Técnico Jefe A)	Nivel 3 (Técnico Jefe B)	Nivel 4 (Técnico Jefe C)	Nivel 5 (Técnico Operat.)	Nivel 6 (Admvo. A)	Nivel 7 (Admvo. B)	Nivel 8 (Auxiliar Admvo. C)	Nivel 9 (Comercial Junior)
Subnivel a	A1		2.901.536	2.545.199	2.167.671	1.911.148	1.777.562	1.607.159	1.451.613	
	A2		4.330.651	3.798.805	3.235.330	2.852.460	2.653.078	2.398.745	2.166.588	
	B	De	4.505.319	3.985.205	3.423.065	3.051.841	2.752.769	2.488.238	2.210.725	
	C	3.163.579	4.721.759	4.155.982	3.610.800	3.235.330	2.852.460	2.582.219	2.304.863	Desde
Subnivel b	A1	a	2.670.087	2.419.236	2.044.733	1.777.562	1.667.119	1.481.186	1.291.970	1.120.000
	A2	5.374.685	3.985.205	3.610.800	3.051.841	2.653.078	2.488.238	2.210.725	1.928.313	
	B		4.155.982	3.798.805	2.235.330	2.852.460	2.582.219	2.304.863	2.022.450	
	C		4.330.651	3.985.205	3.423.065	3.051.841	2.653.078	2.398.745	2.116.588	

Art. 10. *Salarios*.—El concepto de salario recogido en el artículo anterior constituye la única contraprestación del empleado por el desempeño de sus funciones. Quedan por lo tanto absorbidos y compensados por el mismo las cuantías y conceptos de cualquier naturaleza, a excepción de la antigüedad, regulados en la Ordenanza y Convenio Sectorial.

Art. 11. *Niveles profesionales*.—La atribución (facultad exclusiva de la Empresa) a un trabajador de un determinado nivel y subnivel se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de antigüedad en la Empresa. Por acuerdo entre trabajador y Empresa y debido a razones organizativas o de estrategia

empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador un nivel salarial superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Art. 12. *Posiciones estructurales*.—La atribución a un trabajador de una determinada posición estructural será potestad y competencia exclusiva de la Empresa. No obstante, se establece en un máximo de dos años el período de permanencia en las posiciones A1 y A2. Anualmente se realizarán evaluaciones personales sobre la mencionada atribución de posición estructural, cuyos resultados se notificarán a cada trabajador.

Todo trabajador situado en la posición A1, al cabo de un año de permanencia en dicha posición, podrá incrementar su salario en una cuantía

igual al 50 por 100 de la diferencia entre su salario y el correspondiente a la posición estructural A2 de su nivel profesional.

Art. 13. *Antigüedad*.—Las remuneraciones del personal de «Seguros Lagun Aro» se incrementarán en un 4,5 por 100 (sobre la remuneración total incluida antigüedad ya generada) por cada tres años de servicio efectivo en la Empresa. Dicho complemento por antigüedad será pagadero a partir del mes en el que se cumpla el correspondiente trienio, y se calculará sobre el salario (más antigüedad en su caso) de ese momento, permaneciendo constante hasta que se genere un nuevo trienio.

Art. 14. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y supervisadas por el inmediato superior. En función de las circunstancias, la Empresa podrá optar entre abonar las horas extraordinarias con un incremento, que en ningún caso será inferior al 75 por 100, sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario bruto anual}}{\text{número horas anuales}} \times 1,75$$

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por trabajadores y áreas o departamentos.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Art. 15. *Jornada, descansos y horario de trabajo*.—Se establece para el año 1993 una jornada anual de trabajo de mil setecientos cuarenta horas efectivamente trabajadas (a salvo de que en el Convenio Colectivo Sectorial se apruebe una jornada inferior, en cuyo caso será esa la aplicable). La jornada diaria de trabajo será de ocho horas de lunes a viernes en jornada partida, y de siete horas de lunes a viernes en jornada intensiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En determinadas sucursales, y debido a circunstancias especiales de la localidad, podrá variarse el período de jornada intensiva anteriormente recogido.

Horario: El horario para las sucursales de la Red Comercial será de 9 a 14 y de 15,30 a 18,30 en jornada partida, y de 8 a 15 en jornada intensiva.

Para las oficinas centrales y los servicios a ella adscritos se establece un horario flexible que se concreta de la siguiente manera:

Jornada partida: Mañana; entrada, de 8 a 9; salida, de 14 a 15.

Tarde: Entrada, de 14,30 a 15,30; salida, de 17,30 a 19.

Jornada intensiva: Entrada, de 8 a 8,15; salida, de 15 a 15,15.

En jornada intensiva será obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo durante siete horas completas.

Descansos: Se establece, para todo el personal, la posibilidad de disfrutar de un descanso diario de veinte minutos («tiempo de café»). En el caso de que se haga uso de dicho derecho, el mencionado descanso deberá ser disfrutado dentro del centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que no exista en el mismo un local destinado a ello.

Art. 16. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva mencionada en el artículo anterior. Todos los trabajadores deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos su calendario de vacaciones antes del día 1 de mayo, previa la obtención del visto bueno de su superior. En ningún caso podrá un trabajador disfrutar de más de treinta y cinco días naturales ininterrumpidos de vacaciones. Asimismo, no podrán fraccionarse las vacaciones en más de tres períodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete naturales.

Art. 17. *Permisos retribuidos*.—Se establecen los siguientes permisos de carácter retribuido:

Quince días naturales por matrimonio.

Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos.

Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos e hijos.

Tres días naturales (incluyendo al menos uno laborable) por alumbramiento de la esposa.

Tres días naturales por muerte o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, ampliables a cinco días en el caso de que se produzca en distinta provincia de la del domicilio y la distancia obligue a pernoctar.

Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a 50 kilómetros.

El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener titulaciones de tipo oficial.

El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.

Dieciséis horas al año para acudir a consultas médicas.

Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora, o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al trabajador siempre que quede acreditado mediante certificado de la Empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula.

Para todos estos permisos se deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

Art. 18. *Permisos no retribuidos*.—Se establecen veinticuatro horas al año de permisos no retribuidos sin necesidad de justificación, siempre que se comuniquen con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. Las primeras doce horas podrán ser a cuenta de recuperación y las restantes con descuento de la cuantía económica correspondiente.

Art. 19. *Excedencias*.—Se podrá obtener excedencia voluntaria (siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización) por un plazo mínimo de un año y máximo de cinco, siempre que se cuente con una antigüedad en la Empresa superior a un año. Solamente en el caso de que la excedencia esté motivada por el cuidado de hijos menores de seis años o para casos de extrema gravedad de familiares (extrema gravedad que para ser apreciada requerirá ser así conceptuada por los servicios médicos que designe la Empresa), y se solicite por un período igual o inferior a treinta meses, existirá derecho a reserva del puesto de trabajo. El plazo de treinta meses estará en vigor en tanto en cuanto no se modifique a la baja la actual legislación que permite la contratación temporal hasta un máximo de tres años. Deberán transcurrir un mínimo de cuatro años desde la reincorporación al puesto de trabajo para generar el derecho a una nueva excedencia voluntaria.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

Art. 20. *Incapacidad Laboral Transitoria*.—La Empresa se compromete a complementar hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Laboral Transitoria hasta un máximo de duración de dieciocho meses. Si el proceso se viera interrumpido por períodos de actividad laboral superiores a cuatro meses, se iniciará otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad. Los trabajadores se comprometen a aceptar la supervisión de dicha I. L. T. por los servicios médicos que de manera general o para el caso concreto establezca la Empresa.

En todo caso de I. L. T. será obligatoria la justificación médica de la inasistencia aun cuando se trate de períodos inferiores a tres días.

Art. 21. *Seguro de vida y accidentes*.—Se garantizan los siguientes capitales para todos los trabajadores en activo:

Fallecimiento por cualquier causa: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente y absoluta: 5.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.

Muerte en accidente laboral o de tráfico: 15.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total por accidente: 15.000.000 de pesetas.

Art. 22. *Seguros personales de los empleados*.—Se garantiza a cada trabajador un descuento (que absorberá cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de un 30 por 100, sobre la prima neta, en dos pólizas de automóvil propiedad del trabajador o su cónyuge, o vehículo del que el trabajador sea conductor habitual, dos pólizas de Hogar propiedad del trabajador o su cónyuge, o residencia habitual, y una de Accidentes individuales. En todos los casos, el mencionado descuento sumado a las bonificaciones por «no siniestralidad», no podrá representar una coeficiente inferior al 0,35 y dicho coeficiente no podrá ser en ningún

caso superior al 1,05. Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir un Plan de Jubilación libre de gastos internos y con participación en beneficios del 100 por 100.

Art. 23. Anticipos.—Cualquier trabajador con contrato indefinido (con un límite anual del 10 por 100 de la plantilla) podrá solicitar un anticipo para gastos imprevistos, urgentes y necesarios, igual al montante de tres mensualidades de su salario neto. Dicho anticipo se devolverá mediante descuentos del 20 por 100 de la nómina neta a partir del tercer mes siguiente al de la concesión del mismo. No se podrá solicitar la concesión de un anticipo hasta que no se haya reembolsado completamente el solicitado anteriormente. La apreciación de la urgencia y necesidad, así como la concesión de dichos anticipos, será competencia de la Comisión Paritaria, que resolverá por unanimidad.

Art. 24. Política de empleo y nuevas contrataciones.—La Empresa deberá informar a través del tablón de anuncios a sus empleados de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a la solicitud a la oficina de empleo o su publicación en la Prensa.

Art. 25. Salud laboral.—En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo (R. 1971, 539, 722 y N. Dicc. 27211).

La Empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la Empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimo las pruebas siguientes:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Reconocimiento oftalmológico.

Art. 26. Derechos sindicales.—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la Empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Como apéndice a este Convenio se recoge el Régimen Disciplinario aplicable a todos los trabajadores de la Empresa. En todo lo no recogido en dicho régimen se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Para la interpretación del presente Convenio y discusión, en su caso, de aspectos oscuros del mismo, así como para lo establecido en el artículo 23, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de los trabajadores (libremente designados por la totalidad de los representantes legales) y dos representantes designados por la Empresa. Los acuerdos de esta Comisión se tomarán en todo caso por unanimidad. Caso de que dicha unanimidad fuera imposible de obtener, se dirimirán las diferencias mediante el recurso al dictamen de árbitros.

APENDICE

REGIMEN DISCIPLINARIO DE «SEGUROS LAGUN ARO, S. A.»

Faltas:

Las faltas de disciplina que pudiera cometer el personal se clasificarán, en función de su importancia, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- 1) Los incidentes ocasionales que puedan perturbar la buena armonía de la Empresa, así como la falta de interés en cuanto a la debida cooperación y coordinación con el resto de los compañeros.
- 2) La presentación en la Empresa del parte de baja médica a partir del sexto día de la fecha de la misma.
- 3) Faltar a la educación en el trato con los compañeros.
- 4) Llegar más de diez minutos tarde un mínimo de tres días en el plazo de un mes.
- 5) El abandono del centro de trabajo por poco tiempo sin causa justificada.

6) No atender al público con la corrección debida. Dependiendo de los hechos podrá considerarse falta grave.

7) Los retrasos leves en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.

8) Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo.

9) Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Son faltas graves:

- 1) Más de diez faltas de puntualidad sin justificar en un mismo mes.
- 2) La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
- 3) La repetición en el plazo de un año de cinco faltas leves.
- 4) Ausentarse del centro de trabajo por más de media hora sin el permiso correspondiente.
- 5) Las incorrecciones de palabra a los Jefes, compañeros o subordinados.
- 6) La falta de autoridad en los Jefes.
- 7) Simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él.
- 8) Fingir enfermedad o solicitar permiso alegando causas no existentes.
- 9) Las discusiones que produjeran notorio escándalo.
- 10) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 11) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- 12) Ingerir bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- 13) El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada aunque no produzca gran perjuicio a la Empresa.
- 14) Faltar sin justificación de uno a tres días al trabajo durante el período de un mes.
- 15) La desobediencia a los superiores. Dependiendo de los hechos podrá considerarse muy grave.
- 16) Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Son faltas muy graves:

- 1) La reiteración de cualquier falta grave en un período de tres meses.
- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo.
- 3) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración.
- 4) Faltar al trabajo, sin justificación, más de tres días durante el período de un mes.
- 5) La reiteración de tres faltas graves al año.
- 6) Trabajar para otra Entidad aseguradora, Agentes o Corredores sin previa autorización.
- 7) Violación de secretos y datos de reserva obligada que produzca perjuicio a la Empresa.
- 8) La grave falta de consideración y respeto al público.
- 9) Cualquier otra de naturaleza y gravedad similar a las anteriores, así como las consideradas como causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Si una falta ha sido sancionada teniendo en cuenta la reincidencia, no podrá ser tenida en cuenta para la tipificación de otra falta de carácter más grave.

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de siete días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de un mes, traslado forzoso y despido. La sanción de despido sólo podrá decretarse por alguna de las razones del artículo 54 del E. T.

Prescripción:

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento:

Corresponde a la División de Recursos Humanos la imposición de las sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Siempre que se trate de imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, deberán ser

comunicadas por escrito. Asimismo, en estos casos, se deberá levantar expediente del que se dará traslado al Comité o representación de los trabajadores. En el plazo de cinco días laborables desde la comunicación a los representantes, se deberá llevar a cabo la instrucción sobre la base de que sea oído el interesado y pueda presentar las pruebas que considere convenientes, siendo parte, además, la representación de los trabajadores.

Una vez terminada la instrucción, la Empresa podrá archivar el expediente, modificar la sanción propuesta o ratificarse en la misma. Asimismo, la representación de los trabajadores podrá, si lo desea, hacer constar su disconformidad con la decisión empresarial. Después de impuesta la sanción, ésta sólo será recurrible ante el Tribunal de lo Social correspondiente.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

27836 *ORDEN de 12 de noviembre de 1993 por la que se concede el título de productor de plantas de vivero, con carácter definitivo, a distintas entidades.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos 7.º, 8.º, 9.º y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986,

Este Ministerio, vista la propuesta formulada por el Grupo de Trabajo de Títulos de Productor del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, previo informe de las Comunidades Autónomas afectadas y a propuesta de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, ha tenido a bien resolver:

1. Se concede el título de «Productor de Plantas de Vivero» con carácter definitivo a las Entidades citadas en el anexo adjunto y en la categoría y grupo de plantas que en el mismo se especifican.

2. Las concesiones a que hace referencia el apartado anterior obligan al cumplimiento de los requisitos que se exigen para la obtención del título de «Productor de Plantas de Vivero» en el Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986 y los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación de Plantas de vivero de Vid, Frutales, Fresa y Cítricos aprobados por las Ordenes de 1 de julio de 1986, 16 de julio de 1982, 3 de marzo de 1989 y 21 de julio de 1976.

Madrid, 12 de noviembre de 1993.

ALBERO SILLA

ANEXO

a) Productores de Plantas de Vivero de Cítricos con categoría de Seleccionador:

«Gregal Sat» número 4.946.

«Viveros Centrais Sat» número 6.439.

«Pascual Hermanos, Sociedad Anónima». «Viveros Valsol».

b) Productores de Plantas de Vivero de Frutales con categoría de Multiplicador:

Julio López Cárcel.

Cotevisa.

Angel Cubillo Gimeno.

Antonio Ferrer Montoliu.

«Microtec Región de Murcia, Sociedad Anónima».

Antonio García Gordillo.

Esperanza Torres Velázquez.

c) Productores de Plantas de Vivero de Frutales con categoría de Seleccionador:

«Videfrut Sat» número 5.868.

27837 *ORDEN de 18 de noviembre de 1993 por la que se dan normas sobre solicitud y concesión de las ayudas para el lino textil y el cáñamo, para la campaña de comercialización 1993-1994.*

El Reglamento (CEE) 1308/70 del Consejo, de 29 de junio, modificado en último término por el Reglamento (CEE) 1557/93, de 14 de junio, establece la Organización Común de Mercados en el sector del lino y cáñamo.

El Reglamento (CEE) 619/71 del Consejo, de 22 de marzo, modificado por última vez por el Reglamento (CEE) 1989/93, de 19 de julio, fija las normas generales de concesión de ayuda para el lino y el cáñamo.

El Reglamento (CEE) 1164/89 de la Comisión, de 28 de abril, modificado en último término por el Reglamento (CEE) 3569/92, relativo a las disposiciones de aplicación de la ayuda para el lino textil y el cáñamo.

El Reglamento (CEE) 1558/93 del Consejo, de 14 de junio, por el que se fijan, para la campaña de comercialización 1993-1994 los importes de la ayuda para el lino textil y el cáñamo, reducidos como consecuencia de los reajustes monetarios por el Reglamento (CEE) 2044/93 de la Comisión, de 27 de julio.

El Reglamento (CEE) 1784/93 de la Comisión, de 30 de junio, por el que se fijan los coeficientes de adaptación de la ayuda al lino textil.

En consecuencia, y de acuerdo con la normativa anteriormente citada, sin perjuicio de la aplicabilidad directa de los Reglamentos Comunitarios, alguno de cuyos preceptos se transcriben a continuación en aras a su mejor comprensión, al ser necesario establecer las normas de concesión y pago de la ayuda a las superficies cultivadas de lino textil y cáñamo, dispongo:

Artículo 1.º Uno. Los productores de lino textil y cáñamo tendrán derecho a una ayuda para la campaña 1993-1994, de acuerdo con lo establecido en la presente Orden.

Dos. La ayuda se concederá exclusivamente para el lino textil producido a partir de semillas de las variedades que figuran en el anexo 1, o que se encuentren en trámite de inclusión en el catálogo del lino destinado principalmente a la producción de fibras.

Tres. La ayuda se concederá exclusivamente para el cáñamo producido a partir de semillas de las variedades que figuran en el anexo 1.

Cuatro. La ayuda se concederá únicamente para aquellas superficies:

a) Que hayan sido totalmente sembradas y cosechadas y en las que se hayan efectuado las faenas normales de cultivo, y,

b) Que hayan sido objeto de una declaración de superficies sembradas de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 11 de junio de 1993, sobre declaración de superficie sembrada de lino y cáñamo, en aplicación de la normativa comunitaria para la campaña 1993-94.

Art. 2.º De acuerdo con lo dispuesto en los Reglamentos (CEE) 1558/93 del Consejo, 2044/93 de la Comisión, 1557/93 del Consejo, de 14 de junio, y 1784/93 de la Comisión, los importes de la ayuda por hectárea de superficie sembrada y cosechada son:

Cultivo	Importe de la ayuda
Lino textil desgranado.	634,75 Ecus/ha <> 120.149,09 Ptas-Ha.
Lino textil enriado y sin desgranar.	550,79 Ecus/ha <> 104.894,77 Ptas-Ha.
Cáñamo.	641,60 Ecus/ha <> 122.149,09 Ptas-Ha.

Art. 3.º Uno. Los productores de lino textil o cáñamo presentarán una solicitud de ayuda, que al menos contenga los datos contemplados en el modelo que figura como anexo 2, a más tardar el 30 de noviembre de 1993 para el lino y el 30 de diciembre de 1993 para el cáñamo, ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma donde radiquen las parcelas cultivadas.

No obstante, salvo causa de fuerza mayor, si la solicitud de ayuda se presenta antes de finalizar el primero o el segundo mes siguiente al indicado en el párrafo anterior, se concederá respectivamente un 66 por 100 o un 33 por 100 de la ayuda fijada por hectárea.

Dos. A la solicitud de ayuda podrá acompañar fotocopia de la declaración de superficie de siembra, realizada de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 11 de junio de 1993.

Tres. Las solicitudes de ayuda para el cáñamo irán acompañadas de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 3 del Reglamento (CEE) 1164/89 de la Comisión, de una copia de la etiqueta oficial o de un certificado de la casa suministradora de la semilla de que la misma corresponde a una variedad de las comprendidas en el anexo 1 de la