

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29032 RESOLUCION de 19 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» (número código 9000522), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 19 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALDEASA, ALMACENAJE Y DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1994

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio resulta de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en la empresa, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, con inicio el día 1 de enero de 1994 y término el día 31 de diciembre de 1994.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión y que deberá efectuarse con un mínimo de antelación de un mes respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y compensación y absorción.*

A) Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho

días, con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión como, en su conjunto, el resto de lo convenido.

B) Compensación y absorción.—Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo diferenciado pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto, aquellos trabajadores que, como consecuencia de su anterior pertenencia a la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima», tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se reconoce en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Criterios generales.*

Los trabajadores de la empresa «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», afectados por este Convenio estarán clasificados en niveles profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los niveles profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en niveles profesionales inferiores.

Artículo 9. *Niveles profesionales.*

A) Nivel profesional I.—Trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de nivel intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

B) Nivel II.—Trabajadores que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluye también aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

C) Nivel III.—Trabajadores que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores, efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

Igualmente se incluyen, en este nivel, aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

D) Nivel IV.—Trabajadores que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarias de los anteriores, así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

CAPITULO III

Programación del trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo es de mil ochocientos veintiséis horas anuales de trabajo efectivo. Los horarios se adaptarán a las exigencias propias de cada centro de trabajo, sin que esta limitación afecte a las oficinas centrales.

Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad de los depósitos francos, almacenes y estaciones aduaneras, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias del sector aduanero y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de lo anterior.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán, en caso alguno, derechos adquiridos.

Artículo 11. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la Dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en los diferentes centros de trabajo de la empresa.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar períodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

CAPITULO IV

Estructura salarial y retribuciones

Artículo 12. *Retribución.*

Es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 13. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo de la tabla salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

El salario base, en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

Artículo 14. *Complementos personales.*

Son los derivados de las condiciones personales del trabajador, estableciéndose a tal efecto un complemento por antigüedad, que atiende a los años de servicio prestados en la empresa, y que se devengará, por trienios vencidos, a razón de 3.000 pesetas por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Todo ello de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

Artículo 16. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, cuyo importe quedará fijado para cada empleado a razón de treinta días del salario base fijado para cada nivel profesional en las tablas salariales del presente Convenio.

Se abonarán al final de cada uno de dichos meses y proporcionalmente al tiempo de servicio prestado entre las fechas de devengo de cada una de ellas, que son las siguientes:

1. Paga de marzo: De 1 de abril a 31 de marzo siguiente.
2. Paga de junio: De 1 de julio a 30 de junio siguiente.
3. Paga de septiembre: De 1 de octubre a 30 de septiembre siguiente.
4. Paga de diciembre: De 1 de enero a 31 de diciembre siguiente.

Artículo 17. *Incremento salarial 1994.*

Aquellos trabajadores que estuvieran en la plantilla de la empresa el 31 de diciembre de 1993 verán incrementado su salario para 1994 en un 2,5 por 100, calculado sobre los conceptos siguientes: Salario contrato; complemento personal; plus de juramento; complemento de limpieza; ayuda familiar y becas, así como complemento de puesto de trabajo. El resultado así obtenido será sumado al concepto complemento personal.

Artículo 18. *Retribuciones extrasalariales.*

No tendrán la consideración de salario, entre otros, los conceptos siguientes:

a) Los empleados de OO.CC. percibirán una ayuda para comida consistente en 4.000 pesetas mensuales con objeto de compensar la jornada partida que efectúan los lunes.

Tal cantidad se percibirá exclusivamente por un período de once meses al año, excluyendo las vacaciones.

Asimismo, siempre que por cualquier motivo se superen siete días al mes de ausencia, se deducirá la parte proporcional correspondiente a la ayuda de comida.

b) Abono de comidas en otros centros: Cuando por necesidades de servicio, haciendo uso de la flexibilidad horaria, sea preciso trabajar en turno partido, se abonará a los trabajadores afectados hasta 800 pesetas por comida, previa autorización del Jefe de centro y posterior justificación por el interesado.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Artículo 19. *Criterios generales.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto por el presente Convenio y en la reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Artículo 20. *Graduación de las faltas.*

A) Se considerarán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
2. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior a quince se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no lo son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa.
7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, automáticamente, a su consideración como graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

B) Se considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa durante tres días alternos al mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
6. Los daños y deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa cuando se produzcan por negligencia.
7. No hacer cursar a la empresa, en el plazo legal de cinco días, el parte de baja por ILT o las partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
8. El quebrantamiento del secreto profesional.
9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena o la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen injustificadamente durante tres días consecutivos o durante más de tres días alternos en un mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.
5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
6. La embriaguez y el uso de drogas de forma habitual.
7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o de los compañeros.
8. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
9. Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expenden o se custodian en los almacenes de la empresa, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma, no aptos para su venta o comercialización.
10. Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que «Aldeasa», Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.
11. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.
12. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

La enumeración de las distintas clases de faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

Artículo 21. Sanciones.

A) Por la comisión de faltas leves la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por las faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
2. Inhabilitación para concurrir a pruebas de ascenso en los dos años siguientes a la comisión de la falta.

C) Por las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Inhabilitación para participar en pruebas de ascensos de nivel durante cinco años.
3. Separación de la empresa, con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 20, apartado C), números 9 y 10, serán sancionadas siempre con la separación de la empresa, con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

CAPITULO VI

Jubilación

Artículo 22. Jubilación obligatoria.

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todos aquellos trabajadores que tengan cubierto el período de cotización para percibir la prestación de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 23. Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, soliciten su jubilación voluntaria, como consecuencia de la misma tendrán derecho a la percepción de una indemnización, cuya cuantía es variable en función de la edad del solicitante, conforme se detalla a continuación:

- A los sesenta años, el 130 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y un años, el 120 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y dos años, el 110 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y tres años, el 100 por 100 del salario anual.
- A los sesenta y cuatro años, el 90 por 100 del salario anual.

CAPITULO VII

Formación

Artículo 24.

La empresa impulsará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Para ello se compromete a que los presupuestos de formación contemplados para cada centro de trabajo sean utilizados en su totalidad.

Los cursos de formación serán realizados fuera del horario de trabajo. Se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Este último deberá ser elegido de entre los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Acción social

Artículo 25. Becas.

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios los hijos mayores de un año y menores de veintitrés de todo el personal de la empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 28.000 pesetas anuales, que se abonarán en su totalidad en el mes de septiembre de cada año.

En la misma forma, los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.
- b) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando, al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.

c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.

d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 1.000.000 de pesetas durante el período de vigencia del presente Convenio.

e) Las becas serán concedidas por una Comisión Mixta, formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del Comité Intercentros.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de julio y agosto el personal con derecho a esta prestación entregará al Jefe del centro de trabajo documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o a sus hijos con edades comprendidas entre cuatro y veintitrés años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

Disposición adicional única. *Interpretación, seguimiento y vigilancia del Convenio.*

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Tablas salariales

Nivel salarial III: 1.400.000 pesetas/año.

Nivel salarial IV: 1.200.000 pesetas/año.

ANEXO

Reglamento del Fondo Social de Préstamos

CAPITULO I

Artículo 1.

El objeto del presente Reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de «Aldeasa, Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima».

Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 5.000.000 de pesetas. Las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades:

1. Personal fijo: Hasta 1.000.000 de pesetas.
2. Personal fijo-discontinuo: Hasta 500.000 pesetas.
3. Personal con contrato temporal:

Más de doce meses de antigüedad: Hasta 300.000 pesetas.

Más de nueve meses de antigüedad: Hasta 200.000 pesetas.

Más de seis meses de antigüedad: Hasta 100.000 pesetas.

Más de tres meses de antigüedad: Hasta 50.000 pesetas.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

Artículo 3. *Período de amortización.*

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los veinticuatro meses, a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 500.000 pesetas serán recargados con un 3 por 100 anual, en concepto de gastos de administración, sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50 por 100, a cubrir posibles insolvencias y el otro 50 por 100 a la concesión de ayudas sociales a trabajadores que se encuentren en situación de espe-

cial necesidad, previa propuesta justificada por el Comité Intercentros a la Dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 500.000 pesetas del nominal del préstamo será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

CAPITULO II

Artículo 4. *Requisitos de la solicitud.*

El personal de la empresa, ante una grave necesidad imprevisible, debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del fondo social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa podrá pedir del solicitante, en casos excepcionales, el compromiso de hasta dos avalistas que pudieran responder de la deuda solidariamente.

Artículo 5. *Preferencias.*

A) El Comité Intercentros juzgará como preferentes a los trabajadores que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:

1. Existencia de alguna enfermedad, bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia, que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la Seguridad Social (prótesis, etc.).
2. El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.
3. El desalojo obligado de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
4. El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
5. La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
6. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanente por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.
7. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.
8. Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del Comité Intercentros, motive dificultades económicas importantes del empleado.

B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden las condiciones de:

1. A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
2. Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
3. Mayor antigüedad en la empresa.

CAPITULO III

Tramitación

Artículo 6. *Forma y motivación de la solicitud.*

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

- a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa, haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.
- c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.
- d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente Reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.

e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29033 *ORDEN de 23 de diciembre de 1994 por la que se aprueba la segunda fase (FASE II) del Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental (PITMA II) y se anuncia la convocatoria para el año 1995 y siguientes hasta 1999, de ayudas para proyectos acogidos a este programa.*

La aprobación de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos del Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental (PITMA), con un período de aplicación entre 1990 y 1994, supuso un avance muy positivo para la adaptación gradual de la industria española a las exigencias medioambientales.

La experiencia adquirida en la ejecución de dicho Programa ha permitido hacer un balance de los logros conseguidos durante el quinquenio 1990-1994 y estimar el déficit medioambiental existente en los sectores industrial y energético, que es todavía importante, ya que muchas instalaciones industriales anteriores a los años 80 no han sido capaces aún de adaptarse a la normativa nacional o de la Unión Europea. Esto pone de manifiesto la necesidad de lanzar una segunda fase (FASE II) del Programa PITMA, con una duración de otro quinquenio (1995-1999).

La industria española tiene, pues, que continuar el proceso de reconversión medioambiental ya iniciado, lo que supone costos suplementarios elevados, pero abre también mercados importantes a la ecoindustria.

El proceso de reconversión medioambiental, como consecuencia del compromiso adquirido en el seno de la Unión Europea, debe acometerse dentro de la estrategia del «desarrollo sostenible» propugnado por la Conferencia Internacional sobre Medio Ambiente y Desarrollo, celebrada en Río de Janeiro en junio de 1992.

El Programa PITMA II asume las propuestas de la Unión Europea nacidas a la luz de dicha Conferencia, en el sentido de promover las acciones preventivas con preferencia a las correctivas, las tecnologías limpias con preferencia a las convencionales y la reutilización, recuperación y reciclado de los residuos con preferencia a su almacenamiento o eliminación.

La ejecución del PITMA II se apoya en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, que establece la necesidad de adecuar las instalaciones industriales contaminantes a lo establecido en la normativa nacional y de la Unión Europea (artículo 11), mediante la elaboración de planes cuyos objetivos sean la mejora de la competitividad y la adaptación de las actividades industriales a las exigencias medioambientales, potenciando las correspondientes medidas preventivas, protectoras y correctoras, así como el desarrollo e incorporación de las tecnologías adecuadas (artículo 5).

La nueva edición del Programa PITMA pone el acento en la actuación selectiva en favor de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), en el fomento y puesta en práctica de «acuerdos voluntarios», como instrumento idóneo para resolver los problemas medioambientales de las industrias, y en el enfoque preventivo con implantación progresiva de tecnologías limpias en el aparato productivo. Además, pretende intensificar el apoyo de los procesos de I+D como pilar fundamental de la modernización de la industria española.

La cooperación interempresarial en los proyectos de I+D, así como la de las empresas con los centros de investigación, es una de las características principales del moderno proceso de innovación tecnológica. En este sentido, el Programa PITMA II, a fin de mejorar el acceso a las tecnologías ecológicamente racionales, fomentará los esfuerzos investigadores cooperativos, promovidos por agrupaciones empresariales.

El nuevo Programa PITMA pretende también ser selectivo, y a tal fin se fijarán anualmente las prioridades por sectores y tipos de actuación, según las circunstancias lo vayan aconsejando. La ordenación de los problemas por prioridades persigue la obtención de una mayor rentabilidad

de los recursos públicos asignados a dicho Programa, al atender prioritariamente a los sectores industriales más preocupantes, a los contaminantes más perjudiciales y a las actuaciones que optimicen el «ratio» kilogramo de contaminante eliminado por peseta invertida.

Otra aportación importante del nuevo Programa PITMA II es el apoyo a las actuaciones que contribuyan al saneamiento de zonas de especial sensibilidad ambiental.

Un aspecto novedoso del Programa es el establecimiento de líneas de crédito incentivadas, o préstamos a tipos de interés bonificado, complementarios de las subvenciones a fondo perdido.

El Programa PITMA II persigue, como objetivo importante, el cumplimiento por parte de la industria española de los tratados internacionales en materia de medio ambiente, tales como el del cambio climático —derivado del efecto invernadero—, el de limitación de uso de productos químicos capaces de destruir la capa de ozono, y el de la contaminación transfronteriza. Dicho Programa es, además, un instrumento clave para la puesta en práctica de la estrategia del «desarrollo sostenible», tal y como ha sido establecido en la Conferencia de Río de Janeiro, celebrada en junio de 1992.

Asimismo, dicho Programa vela para que los efectos de la contaminación de la atmósfera y de las aguas y la generación de residuos tóxicos y peligrosos, tanto si proceden de focos específicos importantes como de la acumulación de varios de ellos, no repercutan en otras Comunidades Autónomas distintas de la causante de la contaminación, y para que se cumplan las Directivas Comunitarias que establecen los límites de emisiones globales de contaminantes para toda España.

Por otra parte, el PITMA II, en función del enfoque preventivo y de minimización que se señalan como actuaciones prioritarias en el propio Programa, pone especial énfasis en la cooperación interempresarial y en la suscripción de «Acuerdos Voluntarios» en todo el territorio del Estado, de ámbito sectorial. Esta y las otras razones apuntadas de tipo internacional e interautonómico justifican la necesidad del mantenimiento de la reserva estatal de este Programa, sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas puedan participar activamente en la evolución y gestión de los proyectos en la forma que se establezca en los correspondientes convenios.

Aprobado el «Programa PITMA II» por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 22 de diciembre de 1994, conforme establece el artículo 6.2 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria; y en uso de las competencias que el Ministerio de Industria y Energía ostenta de acuerdo con el artículo 3, apartado 5 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, y demás normativa aplicable, dispongo:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto de la Orden

1. La presente Orden regula el procedimiento para la concesión de las ayudas previstas en el segundo Programa Industrial y Tecnológico Medioambiental (PITMA II) y anuncia la convocatoria para el año 1995 y siguientes, hasta 1999.

2. Las ayudas podrán ser de las dos modalidades siguientes:

- Subvenciones de capital a fondo perdido.
- Préstamos con tipo de interés bonificado.

Artículo 2. Beneficiarios.

1. Podrán acogerse a este Programa las empresas públicas o privadas, así como las agrupaciones o «asociaciones de empresas e instituciones privadas sin ánimo de lucro que realicen cualquier tipo de proyecto o actuación de los relacionados en el artículo 4 de esta Orden, a condición de que estén legalmente constituidas en el momento de la presentación de la solicitud.

2. A los efectos de esta Orden se entenderá por Agrupación o Asociación toda entidad formada por dos o más empresas con personalidad jurídica diferente y que esté constituida en el momento de presentación de la solicitud, en cualquier forma establecida en la Ley.

Artículo 3. Ambito temporal.

1. Las normas reguladoras de la presente Orden regirán durante el quinquenio 1995-1999 y las subvenciones o bonificaciones de intereses de los préstamos, que con cargo a la misma se concedan, tendrán carácter anual, sin perjuicio de que los proyectos o actuaciones que se presenten puedan ser plurianuales.