

días a contar desde el siguiente al de la fecha en que reciba la notificación de la presente Resolución.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S.
Madrid, 18 de enero de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6579

RESOLUCION de 22 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Abrastivos Reunidos, S. A.», de Barcelona.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Abrastivos Reunidos, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económicas y social, el día 3 de febrero del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio.

Madrid, 22 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los Trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Abrastivos Reunidos, S. A.», de Barcelona.

V CONVENIO DE LA EMPRESA «ABRASIVOS REUNIDOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION

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

Art. 2.º *Ambito personal*.—Se registrarán por las normas del presente Convenio todo el personal que la Empresa «Abrastivos Reunidos, S. A.», que ostenta la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1984 y el 31 de diciembre de 1984, ambas fechas inclusive.

SECCION 2.ª DENUNCIA Y REVISION

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

SECCION 3.ª COMPENSACION Y ABSORCION

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

En su virtud, habrá de estarse para la aplicación práctica de este Convenio a cuanto en el mismo se prevé, con absoluta

abstracción de conceptos salariales, su cuantía o su regulación anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

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

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

SECCION 4.ª COMISION PARITARIA MIXTA

Art. 8.º *Composición*.—La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por los señores Enrique Díaz Recio y Miguel Angel Esteban Heras por la parte económica y los señores Juan José Rojas Gavilán y José María Ribas Armegol por la parte social, que han formado parte de la Comisión Deliberadora, estando asistidos por el Secretario señor Francisco Ruiz Santiago.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª DISPOSICION GENERAL

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

SECCION 2.ª COBERTURA DE PLAZAS

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

SECCION 3.ª CESES Y PREAVISOS

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

- Personal directivo y comercial: Cuarenta y cinco días.
- Personal administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la imposición de una sanción equivalente al importe del salario de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa debe abonar al trabajador en concepto de saldo y finiquito.

CAPITULO III

Clasificaciones

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

12.1 Personal directivo:

12.1.1 Director Gerente: Es el trabajador primer responsable de la Empresa. Tiene bajo su mando los distintos departamentos y su función más concreta es la de velar por el cumplimiento de los acuerdos de la Asamblea General de Socios.

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

12.2 Personal de taller:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.2.8 Jefes de Sección: Son los trabajadores responsables de la producción obtenida dentro de su Sección por el equipo a sus órdenes, de su organización y limpieza y de los útiles a su cargo. Dependen del Jefe de Planta.

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

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

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

Dependen del Encargado general.

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

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

Depende del Jefe de Producción.

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

Su categoría laboral es la de Jefe de Departamento.

Depende del Director de Coordinación.

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

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

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

12.3 Personal de Administración:

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

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

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

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

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

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

12.3.5 Oficiales de 3.º: Son los trabajadores que han concluido el período de aprendizaje y están en condiciones de realizar cualquier trabajo administrativo con absoluta autonomía, bajo las órdenes y supervisión de sus superiores. Se adaptan al control de Secciones como facturación, cuentas corrientes y bancos.

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

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

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

12.3.7 Oficiales de 1.º: Son los trabajadores que han adquirido la total destreza del funcionamiento del sistema administrativo. Están capacitados para desarrollar todas y cada una de las operaciones burocráticas establecidas.

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

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

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

12.3.9 Director administrativo: Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la elaboración del Presupuesto General Anual, de su control y de su ejecución. Tiene bajo su control los distintos Departamentos administrativos y responde del orden y trabajos realizados.

En caso de ausencia del Director Gerente asume sus funciones y competencia.

12.4 Personal comercial:

12.4.1 Vendedores: Son los trabajadores destinados a conseguir la cifra de facturación mínima de 1.200.000 pesetas mensuales, siendo sus responsabilidades específicas las siguientes:

1.º Confección de los informes de visita diarios:

a) Los vendedores adscritos a una Delegación deberán entregarlos diariamente a su Jefe inmediato.

b) Los vendedores no adscritos a una Delegación deberán remitirlos diariamente a la central en Sant Joan Despí (Barcelona).

2.º Cobro de los impagados y recibos:

a) Los vendedores adscritos a una Delegación deberán entregar diariamente los cobros realizados a su Jefe inmediato.

b) Los vendedores no adscritos a una Delegación deberán enviar diariamente los cobros realizados a la central en Sant Joan Despí (Barcelona).

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

4.º Asesorar al cliente técnicamente.

5.º Entrega y seguimiento de las pruebas realizadas.

6.º Conseguir nuevos clientes.

7.º Conservar y mejorar la imagen de Empresa.

Son además responsables del trato simpático y agradable a los clientes, a la vez que no olvidan la persuasión necesaria para obtener las órdenes de pedido.

Dependen de los Jefes de Delegación o en su defecto del Director comercial.

12.4.2 Jefes de Delegación: Son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad una Delegación. Rindon cuentas dos veces al año de los artículos colocados en el recinto de la Delegación. Mensualmente los días 10 y 25 envían las hojas de aja acreditativas de los movimientos de Tesorería que se han producido, acompañando a las mismas los ingresos bancarios correspondientes fruto de los cobros realizados.

Es tarea fundamental:

- La preparación del trabajo de los vendedores en plantilla.
- La animación y control de los comerciales a comisión.
- La organización y sectorización de las rutas.
- Formación y apoyo de los hombres.

Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir con el objetivo mínimo mensual asignado por el Director comercial en el Plenario de Comerciales, de manera que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado y daría lugar a las sanciones previstas para estos supuestos.

Dependen del Director comercial.

12.4.3 Director comercial: Es el trabajador que responde ante el Director Gerente de la cifra de ventas mínima fijada anualmente y revisada trimestralmente de forma que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado, y daría lugar a las sanciones previstas para estos supuestos.

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

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

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

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 14. *Condiciones económicas.*—El régimen retributivo que se aplicará al vigente Convenio estará constituido por el salario base y demás complementos salariales que se pactan y que son los que se dejan señalados en la tabla del anexo I de este Convenio, que regirá concretamente para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1984 y el 31 de diciembre del mismo año.

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

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

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

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

No se abonará este Plus cuando se produzca una inasistencia al trabajo, cualquiera que fuera la razón de la misma, deduciéndose la parte proporcional de los días de descanso, a excepción de baja por accidente de trabajo.

Los vendedores, para tener derecho al «Plus de Convenio» deberá cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación de 1.200.000 pesetas.

Los Jefes de Delegación para tener derecho al «Plus de Convenio», deberán cumplir mensualmente como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director comercial en el Plenario de Comerciales.

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

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

- El 25 por 100 establecido en el artículo 21 de la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

- El Plus de distancia y transporte regulado en el artículo 119 de la propia Ordenanza.

- Cualquier variación en el régimen de descuentos de obligaciones de Seguridad Social laborales y fiscales a cargo del productor.

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

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

- En la producción, por la fabricación de bandas, rollos y discos.

- En el Departamento de Ventas Comercial, por la facturación mínima obtenida mensual para los Vendedores y Jefes de Delegación y trimestral para el Director comercial.

- En la Administración, por la ejecución puntual de los distintos procesos burocráticos.

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

Bandas anchas: Tope compensatorio, 1.470 unidades.
Bandas estrechas: Tope compensatorio, 36.225 unidades.
Metros: Tope compensatorio, 84.000 unidades.
Hojas: Tope compensatorio, 210 unidades.
Discos: Tope compensatorio, 1.050 unidades.

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

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

Bandas anchas (a partir de 500 milímetros de ancho):

Hasta 1.000 milímetros de ancho, a 10 pesetas unidad.
De 1.001 milímetros hasta 1.400 milímetros, a 15 pesetas unidad.
De 1.401 milímetros en adelante, a 20 pesetas unidad.

Para el cómputo de las 1.470 unidades exentas de prima se tomarán las copias de producción separadas por riguroso orden de fecha de fabricación.

Bandas estrechas (hasta 500 milímetros de ancho):

Hasta 49 milímetros de ancho, 1 peseta unidad.
De 50 a 100 milímetros de ancho, 1,20 pesetas unidad.
De 101 a 200 milímetros de ancho, a 2 pesetas unidad.
De 201 a 300 milímetros de ancho, a 3 pesetas unidad.
De 301 milímetros en adelante, a 5 pesetas unidad.

Se tomarán, por las copias de producción, en riguroso orden de fabricación las 36.225 unidades producidas exentas de prima. Metros (todos los anchos):

De los metros cortados durante el mes en curso se descontarán los 84.000 exentos de prima, aplicando a los restantes la cantidad de 1,50 pesetas por metro de exceso.

Hojas (todos los tipos):

Para todas las hojas que superen la cifra de 210 unidades/mes se abonará una prima de seis pesetas unidad.
Discos (cualquier diámetro y calidad):

Se abonará la cantidad de tres pesetas en concepto de incentivo a todos los discos producidos durante el mes y que superen la cifra tope de 1.050 unidades.

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

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

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

Se efectuará una liquidación trimestral facilitando copia a los productores cada mes y abonando la cantidad dentro de los diez días siguientes al cierre de cuentas.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias

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

Habida cuenta de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 mantiene en su disposición final cuarta la vigencia del Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación del salario, y éste en su artículo 5.º, párrafo 2.º, autoriza a las partes a pactar expresamente la determinación del valor de las horas extraordinarias, ambas partes declaran expresamente que sobre las tablas establecidas en el párrafo anterior, no cabe reclamación alguna ni individual ni colectivamente durante el presente Convenio, ya que las cantidades fijadas han formado parte de otras compensaciones contenidas en el mismo.

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

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

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

Art. 26. Departamento de Ventas-Comercial. Actividad normal equivalente a cien o mínima.

a) Los Vendedores se comprometen a obtener la facturación mínima de 1.200.000 pesetas mes, de manera que su no consecución se consideraría como una disminución voluntaria y continuada del trabajo encargado, y como tal daría lugar a las correspondientes sanciones previstas para estos supuestos.

b) Los Jefes de Delegación se comprometen a cumplir mensualmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director comercial en el Plenario de Comerciales, de manera que su no consecución daría lugar a las correspondientes sanciones de acuerdo con el apartado anterior.

c) El Director comercial se compromete a cumplir trimestralmente, como compensación, con la cifra de facturación mínima establecida por el Director Gerente de manera que su no consecución daría lugar a la correspondiente sanción de acuerdo con lo establecido en el apartado a).

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

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

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

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

Para los señores vendedores, el mínimo exento de comisión será de 1.200.000 pesetas al mes, una vez deducidos los descuentos e impuestos.

Las liquidaciones se efectuarán por trimestres naturales y para obtener la cifra correspondiente al trimestre vencido se tomarán por orden cronológico de facturación las operaciones deducidas independientemente del porcentaje previsto para ellas, en este caso, la cifra global de 6.900.000 pesetas.

El trimestre julio-agosto-septiembre, será considerado con una cifra deducible de 2.400.000 pesetas.

Art. 27. Incentivos.

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

Para los trimestres enero-febrero-marzo, abril-mayo-junio, octubre-noviembre-diciembre, sobre las cifras facturadas que superen los 3.900.000 pesetas, y para el trimestre julio-agosto-septiembre sobre las cifras facturadas que superen los 2.400.000 pesetas, se aplicará el siguiente escalado de comisiones:

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

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

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

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

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

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

Jefes de Delegación:

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

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

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

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

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

Descuentos realizados a clientes:

1. Vendedores.—Premio anual consistente en el 1 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida siempre que el promedio de los descuentos efectuados a los clientes y en el ejercicio de 1984 sea cinco puntos menos que la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1983.

Para tener derecho a este incentivo es necesario cumplir con el objetivo de facturación señalado para 1984 individualmente por el Director comercial.

2. Jefes de Delegación: Premio anual consistente en el 0,75 por 100 de comisión sobre la facturación conseguida siempre que el promedio de los descuentos efectuados a todos los clientes de la Delegación y en el ejercicio de 1984 sea cinco puntos inferior a la media de los descuentos realizados por todos los comerciales de la Empresa en el año 1983.

Es condición imprescindible para percibir este incentivo haber cumplido con la cifra de facturación señalada para 1984 en su zona.

Volumen de documentos pendientes de cobro.

Son documentos pendientes de cobro:

- Los efectos impagados.
- Los recibos al cobro que superen los diez días de su vencimiento.
- Los recibos pendientes de reposición de fondos que superen los diez días de la fecha prevista para la recepción en Barcelona del importe.

Se estima como normal para el ejercicio de 1984 un 15 por 100 de la facturación trimestral para el volumen permanente de documentos pendientes de cobro.

3. Vendedores: Para aquellos comerciales que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 10 por 100 de la facturación realizada en el trimestre, se les concederá un premio de 10.000 pesetas/trimestre.

4. Jefes de Delegación: Para los Jefes de Delegación que mantengan una cifra de documentos pendientes de cobro inferior al 10 por 100 de la facturación realizada en el trimestre en su zona, se les concederá un premio de 15.000 pesetas/trimestre.

Art. 29. Departamento de Administración y Comercial.

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

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

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

Su cálculo se hará sobre el salario de las columnas I y II de la tabla salarial que figura como anexo I de este Convenio, y se liquidará sobre los días trabajados.

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

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

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

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

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

Delegación Elda

Se le asigna la cantidad mensual de 90.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos daría lugar al aumento o disminución proporcional.

Zona Andalucía

Se le asigna la cantidad mensual de 40.000 pesetas, siempre y cuando se mantenga el personal actual en plantilla. Cualquier variación en más o en menos daría lugar al aumento o disminución proporcional.

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

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

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

b) Cuando el desplazamiento sea fuera de Cataluña se establece una dieta de 2.000 pesetas, diarias, siempre que se tenga que pernoctar fuera del domicilio. Los kilómetros realizados al servicio de la Empresa se liquidarán a razón de 13 pesetas/kilómetro, siempre que los mismos sean fuera de Cataluña.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 33. Jornada laboral.—Se establece de acuerdo con el artículo 34, punto 2, párrafo 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que para 1984 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.826,27 horas, equivalentes a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se desarrollarán consecutivamente de lunes a viernes a excepción de las horas que se pacten como recuperación las cuales se realizarán en sábado de acuerdo con el calendario laboral y cuadro horario visado por la autoridad laboral, según lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, en su artículo 4.º, punto 3.

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

Art. 35. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal sometido al ámbito de este Convenio, y se realizarán en la forma y condiciones señaladas en la Ordenanza del Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, abonando durante las mismas el salario real calculado en razón de la media o promedio recibido en jornada normal en los tres meses anteriores a su celebración, para el Departamento de Producción y de Administración. En el Departamento Comercial no se tendrán en cuenta los incentivos que habitual-

mente perciben a efectos del pago de las vacaciones, regulado en los artículos 26 y 27.

Es voluntad de la Empresa realizar las vacaciones en el mes de agosto, salvo que por necesidades imprevistas pudieran ser modificadas. En este supuesto, la Dirección notificará a los trabajadores las nuevas fechas con una antelación de dos meses del comienzo del disfrute.

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

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

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

CAPITULO VI

Disposiciones varias

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

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

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

A tal efecto, y a juicio de la Empresa, le será entregado anualmente:

Temporada de invierno:

Al personal masculino de fábrica una chaqueta manga larga y un pantalón.

Temporada de verano:

Al personal masculino de fábrica una chaqueta manga corta y un pantalón.

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones finales

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

CAPITULO VIII

Derecho supletorio

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

ANEXO I

Tabla salarial que regirá en -Abrasivos Reunidos, S. A., desde el 1 de enero de 1984 hasta el 31 de diciembre de 1984

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Horas extras
Fabricación:			
2.º Director de Coordinación	80.761	27.373	--
3.º Jefe de Departamento	69.054	22.612	--

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Horas extras
4. ^a Encargado general	61.826	21.016	875
5. ^a Jefe de Planta	51.456	19.586	752
6. ^a Jefe de Sección	43.396	22.116	614
8. ^a Oficial de primera	40.576	19.396	614
7. ^a Oficial de segunda	38.710	18.472	589
8. ^a Oficial de tercera	36.193	18.282	554
9. ^a Peón especialista	33.906	17.536	523
10. ^a Peón	29.095	10.729	464
11. ^a Pinche 17-18 años	16.233	—	169
12. ^a Pinche 16-17 años	10.860	—	105
Comercial:			
2. ^a Director de Departamento	78.644	25.771	—
3. ^a Jefe de Delegación/Departamento	66.937	29.223	—
5. ^a Vendedores	37.107	18.672	—
Administración:			
1. ^a Director-Gerente	96.914	32.437	—
2. ^a Director de Departamento	60.761	27.373	—
3. ^a Jefe de Departamento	69.054	22.612	—
5. ^a Oficial de primera	41.399	14.230	—
6. ^a Oficial de segunda	37.635	12.994	—
7. ^a Oficial de tercera	34.214	9.940	—
8. ^a Auxiliar administrativo 1. ^a	31.104	10.494	—
9. ^a Auxiliar administrativo	28.278	7.766	—
10. ^a Aspirante administrativo	15.831	—	—
11. ^a Botones	10.559	—	—

Antigüedad

Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:

- Hasta dos años, sin porcentaje.
- De 2 años y un día a 5 años, 5 por 100.
- De 5 años y un día a 11 años, 10 por 100.
- De 11 años y un día a 16 años, 17 por 100.
- De 16 años y un día a 21 años, 24 por 100.
- De 21 años y un día en adelante, 31 por 100.

Tabla de remuneración anual por categorías en función de las horas anuales de trabajo que registró en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1984 hasta el 31 de diciembre de 1984

Categorías	Remuneración anual	Horas de trabajo
Fabricación:		
2. ^a Director de Coordinación	1.788.800	1.826 27'
3. ^a Jefe de Departamento	1.438.013	1.826 27'
4. ^a Encargado general	1.147.828	1.826 27'
5. ^a Jefe de Planta	1.108.437	1.826 27'
6. ^a Jefe de Sección	1.056.959	1.826 27'
8. ^a Oficial de primera	975.348	1.826 27'
7. ^a Oficial de segunda	896.722	1.826 27'
8. ^a Oficial de tercera	826.838	1.826 27'
9. ^a Peón especialista	750.043	1.826 27'
10. ^a Peón	581.818	1.826 27'
11. ^a Pinche 17-18 años	254.604	1.826 27'
12. ^a Pinche 16-17 años	174.129	1.826 27'
Comercial:		
2. ^a Director de Departamento	1.784.090	1.826 27'
3. ^a Jefe de Departamento	1.537.154	1.826 27'
3. ^a Jefe de Delegación	1.537.154	1.826 27'
5. ^a Vendedores	852.992	1.826 27'
Administración:		
1. ^a Director-Gerente	2.249.188	1.826 27'
2. ^a Director de Departamento	1.788.800	1.826 27'
3. ^a Jefe de Departamento	1.438.013	1.826 27'
5. ^a Oficial de primera	813.586	1.826 27'
6. ^a Oficial de segunda	793.120	1.826 27'
7. ^a Oficial de tercera	697.324	1.826 27'
8. ^a Auxiliar administrativo 1. ^a	630.262	1.826 27'
9. ^a Auxiliar administrativo	570.213	1.826 27'
10. ^a Aspirante administrativo	247.531	1.826 27'
11. ^a Botones	169.293	1.826 27'

6580 RESOLUCION d- 31 de enero de 1984, de la Dirección General de Minas, por la que se autoriza a don Plácido Ubeda López, la instalación de un lavadero de carbón en las concesiones mineras del grupo «María Isabel», en el término municipal de Puertollano (Ciudad Real).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973, y en el artículo 139 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites reglamentarios, se hace público que por esta Dirección General se ha resuelto autorizar a don Plácido Ubeda López, la instalación de un lavadero de carbón en las concesiones mineras del grupo «María Isabel», en el término municipal de Puertollano (Ciudad Real).

Madrid, 31 de enero de 1984.—El Director general, Juan Manuel Kindelán Gómez de Bonilla.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

6581 CORRECCION de errores del Real Decreto 3467/1983, de 7 de diciembre, por el que se declara de interés nacional la zona regable de Monegros, IV tramo (Huesca).

Advertido error en el texto remitido para su publicación del Real Decreto 3467/1983, de 7 de diciembre, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 41, de 17 de febrero de 1984, páginas 4395 y 4396, se transcribe a continuación, íntegro y debidamente rectificado, el punto 2 del artículo 1.º:

«2. La zona regable a que se refiere la declaración de interés nacional contenida en el párrafo anterior queda delimitada por la línea cerrada y continua que comienza en el punto donde el canal de Monegros cruza el barranco de San Juan, continúa aguas abajo por el canal de Monegros hasta el barranco de la Peña o de la Presegura, por el que sigue hasta su confluencia con el río Alcanadre, por este río aguas arriba hasta su confluencia con el río Flumen, por éste hasta el barranco de San Juan, y por este barranco hasta el punto de partida.»

6582 ORDEN de 30 de diciembre de 1983 por la que se declara comprendida en zona de preferente localización industrial agraria la instalación de una industria de destilación de mieras y colofonia de don Francisco Carreño Martínez, en Hellín (Albacete), y se aprueba el proyecto definitivo de instalación de la misma.

Umo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por la Empresa de don Francisco Carreño Martínez para ampliar una industria de destilación de mieras y colofonías en el término municipal de Hellín (Albacete), acciéndose a los beneficios previstos en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Uno.—Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria a la ampliación de una industria de destilación de mieras y colofonías en el término municipal de Hellín (Albacete), de la que es titular don Francisco Carreño Martínez al amparo de lo dispuesto en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto y Real Decreto 634/1978, de 13 de enero.

Los.—Conceder a la citada Empresa, para tal fin, los beneficios solicitados, aún vigentes, entre los relacionados en el artículo 3.º y en el apartado 1 del artículo 8.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en la cuantía máxima que en los mismos se expresa, excepto el relativo a la expropiación forzosa que no han sido solicitados.

Tres.—Aprobar el proyecto técnico presentado para la ampliación industrial de referencia, con un presupuesto de 37.899.865 pesetas, a efectos de subvención y de preferencia en la obtención de crédito oficial.

Cuatro.—Aplicar para dicha ampliación una subvención equivalente al 20 por 100 del presupuesto que se aprueba, la cual alcanzará como máximo la cantidad de siete millones quinientas